



RESOLUCIÓ de 17 de febrer de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asea Brown Boveri, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès) (abans: ABB Sistemas Industriales, SA) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08005241011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asea Brown Boveri, SA (centre de treball de Sant Quirze del Vallès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de maig de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Asea Brown Boveri, SA (abans: ABB Sistemas Industriales, SA) (centre de treball de Sant Quirze del Vallès) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08005241011995) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ASEA BROWN BOVERI, SA (CENTRO DE TRABAJO DE SANT QUIRZE DEL VALLES) PARA LOS AÑOS 2018-2020.

#### Capítulo I

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

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

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

Artículo 2. **Duración y vigencia.**

La vigencia del Convenio será de tres años a contar desde el día 1 de enero del año 2018 hasta el día 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 3. **Denuncia, revisión o prórroga.**

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

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

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

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

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

Las normas que regularán las relaciones entre el personal y la empresa serán en primer lugar las que figuran en este Convenio, y en lo no previsto y como extensivo, el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona 2018-2019 (código de convenio 08002545011994) y las revisiones normativas de éste.

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

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

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

#### Artículo 6. Comisión Paritaria: Composición y dirección.

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

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

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

#### Artículo 7. Comisión Paritaria: Competencias.

Son competencias específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

##### 7.1 Interpretación del Convenio.

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

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

7.3 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

7.5 Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente Convenio colectivo.

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

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

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

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

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

#### Artículo 8. Comisión Paritaria: Procedimiento.

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

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

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

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

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

#### Artículo 9. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

9.5 El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

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

## Capítulo II Ordenación del salario

### Artículo 10. Retribuciones.

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

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

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

### Artículo 11. Salario.

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

### Artículo 12. Complemento salarial.

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

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

### Artículo 13. Pluses y gratificaciones voluntarias.

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

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

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

### Artículo 14. Disponibilidad (servicio 24 horas).

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

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

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

#### Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

#### Artículo 17. Incremento salarial.

Incremento 2018  
Subida fija: 1,1% (IPC 2017) + 325 EUR

Incremento 2019  
Subida fija: 1,2% (IPC 2018) + 250 EUR

Subida variable: No hay

Incremento 2020

Si IPC real año anterior es menor o igual a 2,2%:

Subida fija: IPC del año anterior + 100 EUR

Subida variable: No hay

Si el IPC año anterior es mayor a 2,2%:

Subida fija: IPC año anterior

Subida variable: Nivel de cumplimiento de medidas financieras EBIT y Orders en relación con el presupuesto de 2020. Para cada una de las medidas.

a. Para cumplimiento de 0% a 80%: subida de 0 EUR

b. Para cumplimiento de 80% a 90%: subida lineal de 0 EUR a 90 EUR (cumplimiento de EBIT) y de 0 EUR a 60 EUR (cumplimiento orders). Subida consolidada.

c. Para cumplimiento de 90% a 110%: subida lineal de 90 EUR a 180 EUR (cumplimiento de EBIT) y de 60 EUR a 120 EUR (cumplimiento orders). Subida No consolidada

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

La subida de la parte variable para el 2020 se realizará durante el primer trimestre del 2021, una vez conocido el resultado de orders y Ebit del año al que se refiere la subida (2020).

El incremento salarial aplicará a las tablas salariales (anexo III) y a las horas extras, horas de viaje, plus B (anexo IV) y plus ex-vinculación.

Artículo 18. Prima personal sin bonus.

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

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

Inferior al 75%: 0 EUR

>75% - 85%: 225 EUR

>85% - 100%: 275 EUR

> 100%: 325 EUR

El importe será abonado proporcionalmente al periodo en el que los empleados permanezcan en la compañía en el ejercicio en el que se devenga la prima. Las fechas de devengo de la prima especial sin bonus serán marzo 2019 (o en su defecto, tras la ratificación del preacuerdo por los trabajadores), marzo 2020 y marzo 2021.

### Capítulo III

#### Percepciones asistenciales y pago

Artículo 19. Salidas, viajes y dietas.

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

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

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

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

#### Artículo 20. Subvención para actividades sociales.

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

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

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

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

#### Artículo 21. Complementos por I.T. (incapacidad temporal).

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

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

##### 2. Por accidente de trabajo.

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

No procederá este complemento si la causa del accidente es motivada por el no uso de las prendas de seguridad que en razón del puesto correspondan.

##### 3.- Por maternidad.

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

##### 4.- Valoración

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

##### 5.- Control

Para tener derecho a la percepción de los complementos, que se indican en los puntos anteriores, es necesario que el trabajador cuando se encuentre en I.T. de cualquier tipo informe a la empresa, a su mando o al dpto. de personal de esta situación dentro de las 24 horas siguientes, salvo casos excepcionales, y de forma periódica (al menos cada 15 días) de la evolución de la enfermedad o accidente. También están obligados a asistir al examen médico cuando sean citados por los

servicios médicos, siempre que su enfermedad se lo permita, o bien facilitarles a los mismos la visita en su domicilio con este mismo fin.

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

#### Artículo 22. Seguro de vida.

La empresa suscribirá un seguro colectivo de vida, que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez absoluta y permanente, cualquiera que sea su causa.

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

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

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

#### Artículo 23. Premio fidelidad.

Los empleados cuya vinculación a la compañía sea igual o superior a 25 años, recibirán como reconocimiento a los servicios prestados, los premios de fidelidad que se detallan a continuación.

- Con 25 años de antigüedad: 2.000 EUR.
- Con 35 años de antigüedad: 2.000 EUR.

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

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

#### Artículo 24. Subsidio familiar discapacitados.

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

La bolsa de empresa para abonar subsidios para familiares de primer grado con discapacidad tendrá un tope máximo de 26.000 EUR anuales para la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés. En caso de alcanzarse dicho importe, será obligatoria la reunión de la mesa negociadora para analizar la situación.

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

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

La cantidad fijada por familiar de 1º grado discapacidad será de un máximo de 2.000 EUR brutos anuales. Este subsidio se abonará en un pago único en la nómina de diciembre y supeditado a la previa presentación anual de la documentación correspondiente.

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. Ayuda comida.

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

Dicho servicio de comedor facilitará el almuerzo de las 12:30 a las 15 horas.

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

#### Artículo 26. Reconocimientos médicos.

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

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

#### Artículo 27. Pago nómina.

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

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

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

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

Artículo 28. Beca escolar.

A los trabajadores que tengan hijos entre los 3 y 16 años, la empresa les abonará una ayuda escolar de 70 EUR al año por hijo. El pago se realizará en el mes de diciembre de cada año. ABB sufragará una única beca por hijo.

#### Capítulo IV Condiciones de trabajo

Artículo 29. Jornada.

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

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

Artículo 30. Horarios.

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

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

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

Normas de uso de jornada flexible:

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

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

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

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

Artículo 31. Vacaciones.

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

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

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

- Al colectivo de ESIND, anteriormente de julio a junio.
- Y para el colectivo de ESELC con fecha de incorporación anterior al 1 de enero de 2006, anteriormente de septiembre a agosto.

Se establecerá una “bolsa de días a disfrutar sin fecha de caducidad” en la BDD (base de datos) de gestión de vacaciones con los días laborables de vacaciones que dejaría de disfrutar en el proceso de cambio, en función de la fecha de antigüedad.

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

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

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

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

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

#### Artículo 32. Permisos retribuidos.

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

- a) 2 días laborales adicionales, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en los casos de adopción.
- b) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización de cónyuges e hijos.
- c) 10 días naturales en los casos de ingreso en UVI/UCI de cónyuges e hijos y mientras dure la misma. Esta licencia será independiente de cualquier otra que se genere.
- d) 2 días naturales adicionales, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de cónyuges e hijos.
- e) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de hermanos.

f) 1 día natural, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, en el supuesto de fallecimiento de tíos y sobrinos.

g) 1 día natural adicional, a contabilizar desde la fecha del hecho causante, por traslado habitual de domicilio.

h) Ampliación de la naturaleza del permiso recogido en el artículo 57 punto m) del convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, de manera que las 20 horas anuales también pueda utilizarse para el acompañamiento a médico de cabecera o especialista para los siguientes casos:

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

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

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

Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:

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

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

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

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

## Capítulo V Organización del trabajo

Artículo 33. Clasificación profesional: Grupos profesionales.

La asignación de los grupos profesionales a los puestos de trabajo existentes en la empresa se ha efectuado en función de las tareas que se realizan en cada uno de ellos y de acuerdo con lo especificado en el anexo nº 0 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona actualmente en vigor.

Para la calificación y valoración de los diversos puestos de trabajo se ha empleado el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo para las empresas adscritas al convenio colectivo para la industria siderometalúrgica elaborado por la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal Laboral de Catalunya, el cual es un Manual de Valoración tipo NEMA, que contempla los 6 factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional, tal como se contempla y especifica en el Anexo nº 0 del vigente convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

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

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

Las sesiones de calificación y valoración finalizaron con acta de avenencia suscrita por ambas partes el 31 de marzo del 2004, en la cual se aprobaba el mapa de grupos profesionales que incluido en el artículo 33 de este Convenio, así como diversos criterios fijados por la Comisión Paritaria para la asignación de algunos puestos de trabajo en los grupos profesionales.

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

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

*(Continua en la página siguiente)*

		Controler M	Controler S		Entradas / Salidas Almacén	Almacén	
Dirección	Resp. Dpto M	Resp. Dpto S	Coordinador División				
	Comercial	Comercial					
	Ingeniería	Ingeniería	Secretario Dirección				
	Operaciones	Operaciones					
	I+D	I+D	Responsable Compras				
			Técnico de RRHH				
		Comercial M	Comercial S				
			Téc Comercial Serv M	Téc Comercial Serv S			
			Soporte. Técnico Ventas Master	Soporte. Técnico Ventas Senior			
		Jefe de Proyecto M	Jefe de Proyecto S				
		Responsable Técnico Proyecto Master	Responsable Técnico Proyecto Senior				
		Responsable Puesta Marcha Master	Responsable Puesta Marcha Senior				
			Ingeniero Servicio M	Ingeniero Servicio S			
				Técnico / Master	Técnico / Senior		
			Ingeniero Proyecto M	Ingeniero Proyecto S			
			Coordinador Calidad	Administrativo M	Administrativo S		
			Jefe Departamento	Coordinador Grupo/Admvo	Telefonista		
			Analista Informático		Técnico Montador		

## Capítulo VI Política de igualdad

### Artículo 34. Plan de igualdad.

El contenido del Plan de Igualdad, en vigor desde octubre de 2012 así como las revisiones sobre éste, serán parte integrante del presente Convenio.

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

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

#### Disposiciones finales

##### Primera - Derogación.

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

##### Segunda - Descripción de nuevos conceptos salariales.

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

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

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

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

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

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

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

Si el salario total que percibe actualmente el empleado, excluido horas extras, prima variable de ventas y el plus ex vinculación, es igual o mayor al salario del nivel I del grupo que le corresponda, pero menor que el salario de nivel III del grupo profesional, se encuadrará en el salario del nivel I del grupo, percibiendo además el denominado “complemento salario base” cuyo valor resultará por diferencia entre el salario del nivel I del grupo y el salario que percibe en la actualidad, y además el plus ex vinculación, que le corresponda.

El “complemento salario base” será compensable y absorbible en lo necesario hasta alcanzar el valor del nivel III en el grupo profesional.

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

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

Si el salario total que percibe actualmente el empleado, excluido horas extras, prima variable de ventas, el plus ex vinculación, es igual o mayor al salario del nivel III del grupo que le corresponda, se encuadrará en el salario del nivel III de dicho grupo, y la diferencia le será abonada en concepto de “complemento salarial”; concepto salarial que no estará sujeto a revisión y podrá ser absorbible con cargo a las sucesivas promociones profesionales, y además percibirá el plus ex vinculación, que le corresponda.

Si el salario total que percibe actualmente el empleado, excluido horas extras, prima variable de ventas, el plus ex vinculación, es superior al salario del nivel III y éste es inferior al concepto “salario base” que percibía como empleado del área sistemas industriales, en función al grupo profesional ocupado a la fecha de entrada en vigor del VII Convenio ESIND con anterioridad a la nueva clasificación profesional, percibirá la diferencia entre el concepto “salario base” y salario del nivel III que le corresponda en el grupo profesional en el que quede encuadrado, como

“complemento antiguo salario base”. Y percibirá además el plus ex vinculación, que le corresponda.

Por lo expuesto los conceptos salariales son los siguientes:

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

El “complemento salario base” quedará absorbido en lo necesario formando a pasar parte del salario base, cuando la suma de ambos alcance el valor de consolidación.

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

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

El “complemento antiguo salario base” quedará absorbido en lo necesario en los supuestos de promoción profesional en el futuro a grupos superiores.

El personal de nueva contratación en la empresa será encuadrado en el grupo profesional que le corresponda en función de su puesto de trabajo y de acuerdo con el manual de valoración, percibiendo el salario del nivel I en el grupo profesional, y siéndole de aplicación las reglas generales relacionadas anteriormente para su acomodo al salario del nivel III.

Disposición transitoria

Primera

Para los empleados procedentes del Pacto ESELIC que con fecha 1 de enero de 2015 se integran en el nuevo convenio del centro de trabajo de SQV.

Clasificación profesional

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

Para el personal proveniente del pacto de ESELIC se considerará la antigüedad en su puesto a los efectos de clasificación a los grupos profesionales.

ANEXO I

ACTA DE ACUERDO CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DE TORRENT DE L'OLLA A SANT QUIRZE DEL VALLÉS ASEA BROWN BOVERI, SA

En San Quirze (Barcelona), a 9 de enero de 2014

REUNIDOS

De una parte: Asea Brown Boveri, SA, representada por Dña. María Esther Ayesta Yuste, en su calidad de directora de recursos humanos de la división Low Voltage Products (LP).

De otra parte: La representación legal de los trabajadores del Comité de Empresa de DM-LP:

Montse López Deirós - USOC  
Noelia Alvarez Fernández - USOC

Julio Alvarez Otero - USOC  
Ernesto Vermiglio - USOC  
Montserrat Vega Martínez - USOC  
Marta Candéal Domínguez - USOC  
Jordi San Mateo Aranzana - USOC  
Ramón Teixidó Vidal - USOC  
Alfonso Sancho Martínez – USOC

Asesores de USOC:

Vicente Martínez (Resp. Sindical de Cataluña de USOC)  
Daniel Catalán (Secretario Acción sindical Vallés Occidental)

Ambas partes se reconocen mutuamente representación y capacidad suficiente para negociar y adoptar acuerdos. Y en su virtud, convienen en manifestar y acordar lo siguiente:

## ANTECEDENTES

I. Tras las conversaciones mantenidas entre la dirección y el Comité de Empresa, los días 16, 23 y 26 de julio de 2013 relativas a la necesidad de proceder al cambio del centro de trabajo de Torrent de l'Olla al centro sito en Sant Quirze del Vallés, que no supone cambio de residencia en el domicilio habitual de ninguno de los trabajadores afectados, en fecha 4 de Octubre 2013, la dirección de la empresa procedió a comunicar formalmente que, en el ejercicio del ius variandi empresarial, se llevaría a cabo dicho cambio de centro con efectos del 13 de enero de 2014.

Por consiguiente, en dicha fecha, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo de Barcelona, sito en la calle Torrent De l'Olla 220 (Barcelona), pasarán a prestar servicios en el centro de trabajo de la compañía en la Calle Illa de Buda 55, Polígono Industrial S.O. en Sant Quirze del Vallés (08192, Barcelona), manteniéndose inalteradas el resto de condiciones laborales.

II. Tal como se informó a la representación legal de los trabajadores, tanto en las conversaciones mantenidas como en la comunicación escrita, el motivo de esta decisión reside, principalmente, en la imposibilidad de continuar la actividad en las actuales instalaciones situadas en la C/Torrent, en las que ABB se encuentra en calidad de arrendataria, dada la prohibición del Ayuntamiento de Barcelona de continuar utilizando estas instalaciones al no haberse realizado por parte del propietario las oportunas reformas para la obtención del correspondiente permiso de habitabilidad. En este sentido, y tal como se informó a los trabajadores, el Ayuntamiento de Barcelona comunicó la orden del 23 de mayo de 2013 de proceder al cierre de las actividades en el local de la C/Torrent de l'Olla, 220, que es reiterativa, y con el aviso de procederse al precinto de las instalaciones.

III. A mayor abundamiento, el cambio a las instalaciones al centro de Sant Quirze del Vallés permite la concentración de la actividad de la compañía en Cataluña en una única planta, contando dichas instalaciones con espacio libre donde puede realizarse la actividad que hasta el momento se lleva a cabo en Torrent, lo que le permitirá, además, integrarse con otras unidades operativas del resto de divisiones, hoy presentes ya en el centro de Sant Quirze del Vallés. En definitiva, es una medida que logra una mejora del rendimiento de la empresa, tanto desde el punto de vista organizativo como de la productividad.

IV. De igual forma, el alquiler de las actuales instalaciones de Barcelona en la C/Torrent supone un coste para ABB y, sin embargo, el centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés es propiedad de la compañía, por lo que este traslado de las instalaciones y el personal al centro de trabajo sito en Sant Quirze del Vallés supondrá un importante ahorro en los costes del alquiler que actualmente soporta ABB. En conclusión, el cambio de centro de trabajo, si bien se lleva a cabo a raíz de un requerimiento del Ayuntamiento de Barcelona, redundará en beneficio de la situación organizativa y productiva de ABB, mejorando su competitividad, productividad y organización, por cuanto:

1. Garantizará un óptimo funcionamiento de nuestro proceso de producción, concentrando la actividad en una única planta, desde la cual se realizará toda la actividad de ABB en Cataluña.

2. Conlleva una mayor eficacia en la gestión del personal que permitirá optimizar los medios personales y materiales de los que dispone ABB en cada uno de sus centros.

3. Contribuirá a reducir los costes asumidos por la Empresa, entre otros aspectos, en materia de alquiler de oficinas, así como costes operativos añadidos, además de contribuir a una mejor utilización de los recursos de los que dispone la compañía.

V. Tratándose de un cambio del lugar de trabajo que no implica un cambio de residencia, la compañía ha procedido a adoptar esta decisión en ejercicio de las facultades de dirección y organización reconocidas por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

VI. No obstante lo anterior, en compensación por los efectos que el cambio de centro de trabajo pudiera ocasionar a los trabajadores y para garantizar la igualdad de trato a todos sus empleados, la dirección de la compañía ha ofrecido a todos los trabajadores afectados la adhesión a un paquete de compensaciones, habiendo discutido las mismas con la representación legal de los trabajadores durante las reuniones mantenidas los días 27 de julio, 30 de septiembre, 4 y 21 de octubre de 2013, noviembre, diciembre y 9 de enero de 2014.

VII. Tras varios meses de conversaciones, ambas representaciones han alcanzado el presente acuerdo colectivo, de eficacia erga omnes, fruto de la negociación colectiva y causalizado en los antecedentes expuestos. Este acuerdo será de aplicación a todos aquellos trabajadores del centro de trabajo de Torrent que presten servicios en la Compañía a fecha 13 de enero de 2014.

VIII. Los términos del presente acuerdo se basan en las siguientes,

#### ESTIPULACIONES

Primera. El presente Acuerdo colectivo tiene eficacia erga omnes y está causalizado en los antecedentes expuestos. Este acuerdo será de aplicación a todos aquellos trabajadores del centro de trabajo de Torrent que presten servicios en la compañía a fecha 13 de enero de 2014.

Segunda. Los trabajadores que residan en la fecha de efectos del cambio de centro (13 de enero de 2014), exclusivamente, en el término municipal de Barcelona y en los municipios del entorno próximo, excepto los del Vallés Occidental (Sabadell, Terrassa y San Cugat del Vallés) y que no cuenten con vehículo de empresa, percibirán como ayuda por cambio de centro, en la nómina del mes de febrero de 2014, una cantidad a tanto alzado y por una sola vez de un pago único de 3.000 EUR brutos.

La misma cuantía será percibida por aquellos trabajadores que, residiendo en las zonas indicadas en el párrafo primero de la estipulación segunda, y contando en la actualidad con vehículo de empresa, dejen de disfrutar del vehículo de empresa en el plazo de seis meses desde la fecha del cambio de centro, abonándose la ayuda en la nómina del mes en el cual dejen de disponer del vehículo de empresa, en concepto de compensación por cambio de centro.

La empresa descontará dicha cantidad de 3.000 EUR brutos de la liquidación de haberes que le corresponda al trabajador, en el supuesto de que éste causare baja voluntaria en la empresa antes del 1 de septiembre de 2017, de forma proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha del cambio de centro al momento en que se produzca dicha circunstancia dentro del plazo señalado.

Del mismo modo, a los trabajadores que, con anterioridad al 14 de julio de 2014, pasen a disponer de vehículo de empresa, dejarán de serles aplicables las condiciones anteriores, procediendo la compañía a descontar al trabajador la cantidad que a tanto alzado y por una sola vez haya recibido por ayuda por cambio de centro, de forma proporcional al tiempo transcurrido desde el 13 de enero de 2014 al momento en que se produzca dicha circunstancia dentro del plazo señalado.

Tercera. Las partes acuerdan expresamente que, para el 2014, este colectivo pasará a regirse por el calendario de DMMG/DMDR/DMPC del centro de San Quirze del Vallés, con la particularidad de que, los días comprendidos desde el día 20 de diciembre hasta el 31 de diciembre, se consideran días de disfrute preferente de vacaciones, siempre que las necesidades organizativas y

productivas de la empresa lo permitan, debiendo existir para el disfrute efectivo de vacaciones en tales fechas, previa solicitud del trabajador y el correspondiente acuerdo con la empresa.

Cuarta. Mantenimiento de la flexibilidad horaria de entrada, que pasa a ser de 7:00 a 9:00 horas.

Quinta. A partir de la fecha de cambio de centro (13 de enero de 2014), los trabajadores dejarán de percibir tickets restaurant, si bien tendrán derecho a hacer uso del servicio de comedor del centro de Sant Quirze del Vallés, sin repercusión de coste para el empleado.

No obstante, se mantiene el ticket restaurant únicamente para los tres empleados de la división de LP desplazados en Girona, Tarragona y Lleida.

Sexta. Dos días de libre disposición al año.

En prueba de conformidad, los comparecientes firman la presente Acta en el lugar y fecha arriba mencionados.

Empleats afectats per l'acord del canvi del centre de Torrent de l'Olla a Sant Quirze del Vallès de l'annex I

*(consultar documento original)*

## ANEXO II

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

En Gavá (Barcelona), a 5 de julio de 2013.

#### REUNIDOS

De una parte: Asea Brown Boveri, SA, representada por D. Fernando Antón Gutiérrez, en su calidad de director de recursos humanos de la división Power Products, y D. Luis Miguel Martínez, en su calidad de responsable de PPMV.

De otra parte: La representación legal (unitaria y sindical) de los trabajadores del centro de trabajo de Gavá formada por el Delegado de Personal del centro, D. Domingo Javier Nef Bonillo (CC.OO.).

Ambas partes convienen en exponer los siguientes

#### ANTECEDENTES

I. Que, con fecha de hoy, la empresa ha procedido a la comunicación a la representación legal de los trabajadores de la apertura del período de consultas, de conformidad con el art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), para el traslado de toda la plantilla adscrita al centro de trabajo de Gavá (Barcelona) al centro de trabajo de la empresa sito en Sant Quirze del Vallés (Barcelona), por las razones y causas que se detallan en el escrito de comunicación y apertura del período de consultas, y que se da aquí por reproducido.

II. Que las partes, han procedido en el mismo día de hoy a la celebración de la primera reunión del período de consultas, y han alcanzado un Acuerdo. A estos efectos, se hace constar que las partes han mantenido sobre la pretensión de la empresa previamente 6 reuniones, en procedimiento informal previo, los días 31 de mayo, 3, 10, 13, 18 y 19 de junio de 2013, e incluso una reunión de mediación ante la Inspección de Trabajo de Barcelona el pasado día 1 de julio de 2013 y que culminó sin acuerdo.

III. Que, por consiguiente, y dado que han alcanzado un Acuerdo, ambas partes dan por finalizado el período de consultas CON ACUERDO, en los términos y condiciones que se contienen en los siguientes

## ACUERDOS:

Primero. Las partes convienen el traslado de toda la plantilla adscrita al centro de trabajo sito en Carrer del Progrés, nº 8 bis, Polígono Industrial La Post (CP 08850, Gavá, Barcelona), al centro de trabajo de la empresa sito en Calle Illa de Buda 55,

Polígono Industrial S.O. en Sant Quirze del Vallès (08192, Barcelona), con fecha de efectos del próximo día 1 de septiembre de 2013.

La representación legal de los trabajadores reconoce la existencia de las causas y motivos invocados por la empresa para dicho traslado, y que se corresponden con probadas razones de carácter organizativo y productivo relacionadas con la competitividad, productividad y organización del trabajo de la empresa.

Segundo. Que dicho traslado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 40 ET, y dada la distancia entre el centro actual (Gavá) y el centro de destino (Sant Quirze del Vallés) puede implicar la movilidad geográfica de algunos de los trabajadores afectados con cambio de su residencia habitual, como ha sido sostenido por la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de negociaciones, y en otros casos implica el beneficio de una mejor proximidad del nuevo centro de trabajo a sus actuales domicilios habituales sin que implique por tanto cambio de la residencia habitual.

Por consiguiente, el carácter y naturaleza jurídica del presente acuerdo se corresponderá con el previsto en el art. 40.1 y 2 del ET, y en lo que concierne a quienes finalmente no cambien su residencia habitual por este motivo del traslado del centro de trabajo el presente acuerdo tendrá carácter de acuerdo colectivo y de vinculación "erga omnes".

Tercero. Las condiciones laborales que se pactan y se detallan a continuación serán de aplicación a los trabajadores del centro de trabajo de Gavá que efectivamente inicien su prestación en el centro de Sant Quirze del Vallés desde el 1 de septiembre de 2013, y tienen en cuenta la propuesta de mediación emitida el pasado 1 de julio de 2013 por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona, emitida en trámite de mediación de la huelga convocada por la representación de los trabajadores:

1. Las condiciones laborales pactadas tienen en cuenta, como premisa básica y causa de las mismas, los actuales domicilios de los trabajadores afectados, y se pactan en función del área de residencia de dichos domicilios de los trabajadores, en los siguientes términos:

a) El colectivo de trabajadores residentes en el área de Gavá, Viladecans, Castelldefels y sur de dicha zona, percibirán con efectos de la fecha de su traslado:

- Un complemento mensual de ayuda por traslado de 140 EUR brutos, pagadero en 11 meses (se excluyen las pagas extraordinarias y el período de vacaciones anuales). Dicho importe no tendrá en el futuro revalorización o actualización, permaneciendo fijo en dicha cantidad. Este concepto no será compensable ni absorbible.

- Adicionalmente, y como cantidad a tanto alzado y por una sola vez como ayuda por traslado un pago único de 4.000 EUR brutos. La empresa descontará dicha cantidad de la liquidación de haberes que le corresponda al trabajador en el supuesto de que éste causare baja voluntaria en la empresa antes del 1 de septiembre de 2017, de forma proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de traslado al momento en que se produzca dicha circunstancia dentro del plazo señalado.

b) El colectivo de trabajadores residentes en una zona de distancias equivalentes a ambos centros (Gavá y Sant Quirze del Vallés), así como los residentes en el término municipal de Barcelona y entorno (Pallejà, Hospitalet, Molins), percibirán con efectos de la fecha de su traslado exclusivamente una cantidad a tanto alzado y por una sola vez y como ayuda por traslado un pago único de 1.800 EUR brutos. La empresa descontará dicha cantidad de la liquidación de haberes que le corresponda al trabajador en el supuesto de que éste causare baja voluntaria en la empresa antes del 1 de septiembre de 2017, de forma proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de traslado al momento en que se produzca dicha circunstancia dentro del plazo señalado.

c) Al colectivo de trabajadores residentes en el área del Vallés o su zona norte se aplicarán las condiciones comunes a todos los trabajadores que se detallan en el epígrafe 2 siguiente.

2. Condiciones aplicables comunes a los colectivos antes señalados en los apartados (a), (b) y (c) anteriores:

- Mantenimiento hasta el final del año 2013 del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Gavá, recientemente prorrogado, y el Calendario laboral pactado para 2013.
- Incremento de la flexibilidad horaria de entrada, que pasa a ser de 7:30 a 8:30 horas.
- Compensación de 2,5 EUR brutos por día en concepto de ayuda de comedor, pagaderos por compensación de los descuentos a cargo del empleado por el empleo del servicio de comedor del centro de destino. Este importe será actualizado cuando se realice una modificación en la cantidad imputada a los trabajadores por el uso del comedor de las instalaciones de Sant Quirze del Vallés.
- Dos días de libre disposición al año.

3. En el caso de que el trabajador cambiase su residencia habitual en un plazo de seis meses, aproximándola al centro de trabajo de Sant Quirze del Vallés, no serán aplicables o dejarán de serle aplicables las condiciones contenidas en el epígrafe 1 a) y b) anterior, y recibirá de la empresa la compensación legal por gastos previstas en el art. 40, tercer párrafo, del ET, que serán los gastos correspondientes a la mudanza y al viaje a su nuevo domicilio del trabajador y su familia a su cargo.

En estos casos, la empresa descontará al trabajador la cantidad que a tanto alzado y por una sola vez haya recibido por ayuda por traslado, de forma proporcional al tiempo transcurrido desde el día del traslado al momento en que se produzca dicha circunstancia dentro del plazo señalado.

Cuarto. De conformidad con el art. 40.2 del ET, el presente acuerdo se entiende sin perjuicio del derecho de cualquiera de los trabajadores afectados a optar por la extinción de su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, opción que si fuera el deseo del trabajador tendrá que ejercer antes del 1 de septiembre de 2013.

Quinto. Con estos acuerdos se da por concluido el periodo de consultas del traslado colectivo, lo que se comunicará por la empresa a la autoridad laboral.

En prueba de conformidad, los comparecientes firman la presente acta en el lugar y fecha arriba mencionados.

Empleats afectats pel procediment de trasllat col·lectiu del centre de treball de Gavà a Sant Quirze del Vallès esmentat a l'annex II.

*(consultar documento original)*

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2018

Incremento del 1,1% (IPC 2017) + 325 EUR

Grupo 1	Nivel I	38.104
	Nivel II	42.794
	Nivel III	47.484
Grupo 2	Nivel I	28.745
	Nivel II	31.546
	Nivel III	34.348
Grupo 3	Nivel I	25.007

	Nivel II	26.875
	Nivel III	28.743
Grupo 4	Nivel I	23.139
	Nivel II	24.975
	Nivel III	26.810
Grupo 5	Nivel I	22.049
	Nivel II	23.496
	Nivel III	24.943
Grupo 6	Nivel I	21.395
	Nivel II	21.767
	Nivel III	22.139
Grupo 7		21.155

TABLAS SALARIALES 2019  
Incremento del 1,2% (IPC 2018) + 250 EUR

Grupo 1	Nivel I	38.811
	Nivel II	43.558
	Nivel III	48.304
Grupo 2	Nivel I	29.339
	Nivel II	32.175
	Nivel III	35.011
Grupo 3	Nivel I	25.558
	Nivel II	27.448
	Nivel III	29.338
Grupo 4	Nivel I	23.666
	Nivel II	25.524
	Nivel III	27.382
Grupo 5	Nivel I	22.600
	Nivel II	24.046
	Nivel III	25.492
Grupo 6	Nivel I	21.930
	Nivel II	22.292
	Nivel III	22.655
Grupo 7		21.684

#### ANEXO IV HORAS EXTRAS, HORAS DE VIAJE Y PLUS

Los importes de horas extras (A), plus (B) y horas de viaje (C), a partir del día 1 de enero de 2018 (Incremento2%) serán los siguientes:

Categoría conv. Esind	H. extra (a)	Plus (B)	H. viaje (C)
Grupo 2	20,68	6,27	13,82
Grupo 3	20,68	6,27	13,82
Grupo 4	18,47	6,27	13,82
Grupo 5	18,47	6,27	13,82

Grupo 6	17,46	6,27	13,82
Grupo 7	17,46	6,27	13,82

Los importes de horas extras (A), plus (B) y horas de viaje (C), a partir del día 1 de enero de 2019 (incremento 1,9%) serán los siguientes:

Categoría conv. Esind	H. extra (a)	Plus (b)	H. viaje (c)
Grupo 2	21,07	6,39	14,08
Grupo 3	21,07	6,39	14,08
Grupo 4	18,82	6,39	14,08
Grupo 5	18,82	6,39	14,08
Grupo 6	17,79	6,39	14,08
Grupo 7	17,79	6,39	14,08

Incremento horas extras, horas de viaje y plus para el año 2020:

Si el IPC es menor o igual al 2,2%, el incremento será el del IPC del año anterior, 2019, + 0,3%.

A los empleados a los que les era de aplicación el VI Convenio colectivo ABB Sistemas Industriales hasta el 31 de diciembre de 2002, y que a la entrada en vigor de este VII Convenio vinieran percibiendo un precio de hora extra superior al que les resulte de aplicación una vez encuadrados en los grupos profesionales, se les compensará mensualmente con la diferencia que exista entre el precio de hora extra que les era de aplicación a la entrada en vigor de este Convenio y el nuevo precio de hora extra a aplicar, durante la vigencia de este nuevo Convenio colectivo. La diferencia resultante se abonará bajo el concepto "plus diferencia gratificación dedicación".

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

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

Barcelona, 17 de febrer de 2021

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès