



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa ABB Powergrids Spain, S.A.U. (código de convenio 48006281012006).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 6 de octubre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Partes contratantes

Están integradas por la representación de la Dirección y la representación del Comité de la Empresa de la Fábrica de Galindo, de ABB Power Grids Spain, S.A.U., (sucesora en virtud de lo establecido en el artículo 44 del ET de la anterior titular del centro de trabajo de la Fábrica de Galindo, ABB Brown Boveri, S.A.), compuestos por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa

Don A. S. J. B.
Don P. Y. F.
Don O. V. C.
Don J. R. T. B.
Doña O. M. Y.

Representación del Comité de Empresa

Don I. C. F.
Don G. A. M.
Doña M. R. A.
Don F. J. M. G.
Don R. O. V.
Don R. F. G.
Don U. L. A.

Artículo 2.— Ámbito territorial

Afecta a ABB Power Grids Spain, S.A.U., en su Fábrica de Galindo (Trapagaran).

Artículo 3.— Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en la plantilla de ABB Power Grids Spain, S.A.U., Fábrica de Galindo, así como a los que ingresen en la misma durante su vigencia.

Están excluidos expresamente del ámbito de su aplicación las personas con categoría y asimilados a la misma, superior a Jefe de 2.^a, a menos que expresamente soliciten su inclusión en Convenio. En caso de solicitar su inclusión, su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de Convenio para su categoría, absorbiéndose las diferencias, si es que existen, entre la retribución total que ostentase en ese momento y la que le sea de aplicación, deduciéndose anualmente un 50% del incremento que le corresponda, hasta que se igualen.

Asimismo quedarán excluidas las personas que acepten voluntaria y libremente la propuesta hecha por la Dirección.

Artículo 4.— Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será de tres años, contados a partir del 1 de enero de 2021 y concluirá el 31 de diciembre de 2023.

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

**Artículo 5.—Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio**

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo (recogidas en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores), se formulará en las siguientes condiciones:

1. La empresa abrirá el período de consultas de 15 días en los términos del artículo 41.4 del estatuto de los trabajadores, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria. El contenido del acuerdo se comunicará a la autoridad laboral a los efectos de depósito.

2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.
3. En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 6.—Derecho supletorio

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 7.—Absorción y compensación

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

Artículo 8.—Comisión paritaria de vigilancia

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por un miembro de cada Central Sindical que suscriba el Convenio y un número de miembros, por parte de la Representación Económica, igual a la suma de los que compongan las Centrales Sindicales, bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes. En caso de no existir acuerdo en la interpretación de algún punto, si ambas partes lo convienen, puede recurrirse para su resolución al PRECO, o en su caso a la Autoridad Laboral competente.

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 en la forma reglamentariamente prevista en un plazo no superior a 30 días, con carácter previo al planteamiento ante las jurisdicciones competentes.



Las reuniones se celebrarán, previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes a la petición, que deberá hacerse por escrito. En todas las reuniones se levantará acta.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

Artículo 9. — Vinculación a la totalidad

Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Artículo 10. — Contratos de trabajo

De duración determinada

La contratación de personal en régimen de contrato para obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los contratos en la modalidad de «Circunstancias de la Producción» se regularán por lo establecido en el Convenio del Metal.

Los trabajadores contratados en estas modalidades partirán de inicio del salario estipulado para la categoría con la que han sido contratados, permaneciendo en la misma los nueve primeros meses de contrato, bien continuados o por acumulación de períodos alternos.

A partir del 10.º mes, se asignará el nivel salarial y categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo que desarrolla.

El tiempo de trabajo para efectuar estos cambios se contabilizará por quincenas, retrotrayendo o adelantando al primer día del mes actual o posterior.

La contratación del personal de la empresa deberá ser comunicada previamente por escrito al Comité, con indicación de la forma más detallada posible de las razones, acompañado todo ello de los documentos que lo fundamenten.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de las posibles contrataciones o subcontrataciones, a que se refiere el Artículo 42 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

ESPECIALIDADES FUNCIONALES

Artículo 11. — Clasificación profesional

Todo el personal tiene asignada una especialidad funcional y un nivel dentro de cada especialidad. La clasificación de las especialidades y sus niveles correspondientes se recogen en el Anexo II.

La clasificación de los distintos niveles profesionales está recogida en el Acuerdo de fecha 26 de diciembre de 1991.

Las especialidades funcionales incluidas en este Convenio, se clasifican en los grupos que figuran a continuación, a los únicos efectos que ambas representaciones acuerden determinar:

Grupo Profesional I:

- Ingenieros. Licenciados.
- Ingenieros Técnicos. Peritos.
- Jefes de 1.ª Jefes de Taller.



- Ayudantes de Ingeniero.
- Jefe de Organización de 2.^a.
- Delineante Proyectista.
- Jefe de Laboratorio de 2.^a.
- Jefe Administrativo de 2.^a.
- Maestro.
- Analista de 1.^a y 1.^a E.
- Técnico de Organización de 1.^a y 1.^a E.
- Oficial Administrativo 1.^a E.
- Oficial 1.^a y 1.^a E.
- Oficial 2.^a.
- Delineante de 1.^a.
- Delineante de 2.^a.
- Maestro de 2.^a.

Grupo Profesional II:

- Oficial administrativo 1.^a.
- Técnico de Organización de 1.^a.
- Chofer.
- Técnico de Organización de 2.^a.
- Oficial Administrativo de 2.^a.
- Analista de 2.^a.

Grupo Profesional III:

- Oficial de 3.^a.
- Auxiliar administrativo.
- Peón Especialista y Peón Especialista E.
- Peón.

Artículo 12.— *Garantía de categorías y niveles. reclamaciones*

Todo trabajador tendrá garantizado, a título personal, el salario correspondiente a su categoría profesional y a su nivel máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida será considerado como no voluntario y se realizará con el asesoramiento del Comité de Empresa.

Anualmente, a 1 de enero de cada año se realizará una revisión de todas las reclamaciones de categorías pendientes. En cada revisión podrán participar dos representantes designados por el Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.— *Principios básicos*

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

Ambas partes reconocen que la eficacia y mejora continua de la productividad, es un proceso absolutamente necesario para situar a la fábrica en el nivel de competitividad que está demandando la nueva configuración del mercado de transformadores a nivel



internacional. Asimismo, reconocen la necesidad de que todas las personas que integran la organización han de participar activamente en este proceso de mejora continua, dentro del área de responsabilidad que a cada uno le corresponda.

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

1. Planificación a medio y largo plazo.
2. Realizar las inversiones necesarias para un racional desarrollo de los procesos productivos, previo estudio de la rentabilidad y eficacia de las mismas.
3. Plan anual de formación para mejorar el nivel profesional de los trabajadores, desde una perspectiva del interés mutuo.
4. Implantación de un procedimiento para la captación permanente de ideas y sugerencias de mejora que afecte a todos los trabajadores de la Empresa.

Artículo 14.— Mejora de la productividad

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituyen el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiera, y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.) aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

Para la consecución de este objetivo se creará una comisión mixta, compuesta por responsables de fabricación y una representación de los trabajadores, que se reunirá periódicamente.

Artículo 15.— Sistema de análisis de rendimiento

Cuando la Dirección estime conveniente la implantación de algún sistema, se informará previamente al Comité y, una vez determinada la utilización o sustitución citada, el trabajador deberá aceptarlas preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación ante la Autoridad Laboral competente en el término de cinco días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Todo productor que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en ellos todos los datos pertinentes y, para un correcto control de costes, justificar todas sus horas de presencia con los correspondientes bonos de mano de obra que totalicen las horas registradas como de presencia en Fábrica.

Estos vales de trabajo deberán ser devueltos en el momento que terminen la tarea al final de la jornada o cuando se le recabe, no pudiendo mantenerlos el productor en su poder ningún tiempo más.

El sistema de primas aplicado en ABB Power Grids Spain, S.A.U., Fábrica de Galindo, está recogido en el Anexo III.

Artículo 16.— Aseguramiento de la calidad

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

**Artículo 17.— Rendimiento normal exigible**

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

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

No se exigirá el rendimiento normal al trabajador durante el período de adaptación al puesto de trabajo, motivado por la creación, rotación o promoción del mismo, pero habrá de observarse un incremento del rendimiento, proporcional al tiempo transcurrido en el nuevo puesto. Ningún trabajador podrá disminuir el rendimiento real que viniera desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

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

Artículo 18.— Garantía de plena ocupación

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

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, la Empresa se compromete a desarrollar, al máximo de sus necesidades, los sistemas de formación y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 19.— Movilidad del personal

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre la materia.

Artículo 20.— Desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto**A) Desplazamientos Temporales**

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la Autoridad Laboral conocer de la cuestión, y su decisión será de inmediato cumplimiento.

El trabajador tendrá derecho a 6 días laborables retribuidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al período de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de 30 días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

Las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

**B) Cambios de Puesto**

Se entiende por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de ABB Power Grids Spain, S.A.U., Fábrica de Galindo, y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

El Comité de Empresa será informado de las acciones a realizar en cuanto a la movilidad del personal, en base a lograr los objetivos establecidos en los programas maestros de fabricación en cada línea productiva o división.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- a) Por la duración, en:
 - Provisionales.
 - Definitivos.
- b) Por la causa, en:
 - A petición del trabajador.
 - Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
 - Por necesidades del trabajo y/o servicio.
 - Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.
 - Por creación de Nuevas Actividades.
 - Por Amortización de una Actividad determinada.

Artículo 21. – Cambios de puestos provisionales

- A) Se entiende por cambio de puesto provisional, la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses naturales.
- B) También están considerados cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción y ascenso (en tanto dure el período de prueba del ascendido), licencia, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

Existirá derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo cuando exista riesgo en la mujer o en el feto, por prescripción facultativa del Médico de Empresa y el Especialista correspondiente de la trabajadora.
- C) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa, y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

En los casos de reclamación y por cualquiera de los motivos a que pueda dar lugar la aplicación de los puntos expresados en el apartado C), aquella se cursará a través de la línea jerárquica con copia al Comité de Empresa, el cual formulará su propuesta para que sea objeto de estudio y resolución por la Dirección.
- D) Cuando el cambio provisional lleve a un trabajador a un puesto de superior categoría y/o retribución, el citado cambio originará el pago de la diferencia de retribución que en cada caso proceda, desde el primer día de efectuado el mismo hasta la finalización del período de provisionalidad, que no podrá ser superior a tres meses, momento en el que el trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución, o se le reconocerá la categoría y nivel correspondiente, en el caso de que continuase en dicho puesto de trabajo.

Constituyen un caso especial los cambios provisionales efectuados como consecuencia de cualquiera de las causas enunciadas en el apartado B), ya que, aun cuando dan derecho a la percepción de diferencias de retribución, si éste es el caso, no lo dan en lo que respecta al reconocimiento de Categoría y Nivel su-



perados los tres meses, ya que se consideran siempre provisionales cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que lo motivaron.

E) Tramitación de los Cambios Provisionales.

a) A puesto de igual o inferior retribución.

Cuando se efectúe un cambio de puesto provisional que pueda ser planificado previamente y cuya duración se estima va a ser superior a dos semanas, el jefe responsable deberá comunicarlo al Departamento de Personal y al interesado, con dos días de antelación, indicando el tiempo estimado de duración y las causas del mismo.

Cuando en el momento del cambio no es posible determinar el plazo de duración, y si transcurridos los tres primeros días puede preverse que su duración será superior a dos semanas, o se sigue ignorando, se cursará en ese momento la comunicación en la forma indicada anteriormente.

Los cambios provisionales de duración inferior a dos semanas no serán objeto de comunicación escrita.

b) A puesto de superior retribución.

En los casos en que el cambio se efectúe a puestos de superior retribución, el responsable lo comunicará siempre al Departamento de Personal, y al trabajador en los plazos siguientes:

b.1. Con dos días de antelación cuando el cambio pueda preverse de duración superior a dos semanas.

b.2. En el mismo momento de producirse, si su duración es imprevisible o se estima inferior a dos semanas.

En ambos casos a) y b), al concluir la provisionalidad, el jefe responsable lo comunicará al Departamento de Personal y al interesado.

Artículo 22.— Cambios de puesto definitivos

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

A) *A petición del trabajador afectado*

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría, nivel, retribución y demás condiciones inherentes al nuevo destino, sin que tenga derecho a compensación alguna.

B) *Por necesidades del Servicio*

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, creación de nuevas líneas de productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad sea necesario efectuar movimientos del personal, al trabajador afectado se le respetará el nivel salarial y categoría profesional alcanzados, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

No se efectuará un cambio forzoso en tanto existan voluntarios de la misma categoría que se presten a realizarlo.

C) *Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador*

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

**D) Por disminución de la capacidad psico-física de los trabajadores**

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puestos definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicarán las nuevas condiciones salariales, manteniéndose la garantía del Artículo 11. —a título personal.

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

Artículo 23.— Criterios para los casos de cambio de puesto y promoción

Los cambios necesarios para la organización del trabajo de la Empresa, tanto provisionales como definitivos, se efectuarán teniendo en cuenta la capacitación profesional del personal afectado y su experiencia profesional, así como los criterios de antigüedad, en unos casos el menor período de tiempo en determinado Departamento u ostentando determinada categoría profesional y profesión, o el mayor período en los casos de promoción.

Artículo 24.— Promoción, formación**A) Promoción**

Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puesto definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

- a) Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ello.
- b) Se establece, asimismo, que los jefes no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer, el que un colaborador suyo sea promovido a un puesto de mayor nivel y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

Procedimientos

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en la organización, se cubrirán de acuerdo con las siguientes modalidades y siempre que durante un período mínimo de prueba de tres meses los candidatos demuestren aptitud, conocimiento y capacidad para desempeñarlos.

1. Puestos con categoría profesional inferior a Jefe de Equipo, Encargado, Jefe Administrativo de 2.^a, Proyectistas, Jefe de Organización de 2.^a y Jefes de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación:

- 1.1. Por algún trabajador que tenga la categoría y el nivel asignado a este puesto o superior y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de nivel inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo que ostente igual o superior categoría y/o nivel.
- 1.2. Por el personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza a su vez se amortice, siempre que no suponga promoción.
- 1.3. Por la capacitación profesional entre los trabajadores del departamento que tenga igual categoría o, en su defecto, entre los de la inmediata inferior.
- 1.4. Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores se cubrirán por concurso oposición directo o mediante cursos de formación que impliquen la ocupación posterior de las vacantes por parte de los alumnos aptos y mejor cualificados.

2. Puestos con categoría profesional igual o superior a las indicadas en el Punto 1.

Cuando existan vacantes o nuevos puestos que indiquen mando sobre personal y/o confidencialidad, su designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichas va-



cantes o nuevos puestos, con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos, envíen al Departamento de Personal su solicitud escrita, indicando en ellas cuantos datos de formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

B) *Formación*

1. Impartida por la empresa

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todos los trabajadores, la Dirección de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente los planes de Formación y los desarrollará y aplicará en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas).

Será obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

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

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

a) *Dentro de la jornada de trabajo:*

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

b) *Fuera de las horas trabajo:*

Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será voluntaria.

Por asistencia a los mismos fuera de la jornada de trabajo se establece un plus de Asistencia a Cursos de Formación por importe de 8 €/ hora. Asimismo, si por razones de horario fuera necesario, los trabajadores afectados tendrán derecho al abono del precio del menú en las mismas condiciones en las que la Empresa lo viene haciendo para el personal que trabaja a jornada partida, según se recoge en el artículo 52 de este Convenio.

c) *Horario compartido:*

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

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 25.— *Jornada laboral anual*

Se establece por este Convenio que el cómputo anual individual de horas efectivas de trabajo es de 1.689,25 para los años 2021, 2022 y 2023, negociándose en cada calendario la distribución de las mismas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Si por disposiciones reglamentarias fuera obligatorio establecer un tiempo de descanso determinado, habrá de sumarse éste al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en Fábrica.

**Artículo 26.— Trabajos permanentes**

Para aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza tengan que estar inexcusablemente cubiertos durante todos los días del año y todas las horas del día, teniendo en cuenta las disposiciones legales, se establecerán horarios especiales para los trabajadores afectados, de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

La índole de las funciones de estos trabajadores podrá ser: de mantenimiento, de vigilancia, de reparación, de carácter continuo y, en general, aquellos cometidos que, de no realizarse en domingos o festivos, pudieran originar un entorpecimiento o perjuicios al desarrollo normal de la producción.

Dado que los trabajos permanentes reúnen características especiales de adecuación por motivo de la fabricación, y con el fin de adaptar el mismo a estas necesidades, su forma de pago y calendario, con las variantes que pudieran producirse por causas de la producción, se aplicarán en base al acuerdo que se alcance entre la Empresa, el Comité y los trabajadores afectados.

Los personas afectadas, cobrarán en concepto de Plus de Trabajos Permanentes, la cantidad equivalente al que se correspondiera con las máximas variantes (turnos de tarde y noche, festivos y domingos), y la parte proporcional correspondiente al mes de ajuste en base a lo pactado con carácter general, con la premisa de que los días que por absentismo no trabaje algún afectado serán cubiertos por el resto del personal, deduciéndose lógicamente el importe del plus al absentista y abonándose el mismo importe a los sustitutos. El importe correspondiente figura en el Anexo V.

Si el calendario propuesto fuera modificado en más de 12 días/año, por necesidades de Producción, se les abonará un exceso de horas con un valor equivalente al de la hora disponible.

La Empresa formará a un trabajador polivalente con el objeto de que pueda cubrir el absentismo en situaciones excepcionales.

Si por necesidades de la propia producción, la jornada anual superase el calendario acordado, el exceso de horas se abonarán como horas extraordinarias, hasta el límite legalmente establecido. Y, si por el motivo anteriormente expuesto, los afectados no alcanzasen dicha jornada anual, el resto de débito se regularizaría durante el primer semestre del año siguiente.

Excepcionalmente el horario para el Dpto. de Tratamiento será el siguiente: 6:00-14:00, 14:00-22:00 y de 22:00-6:00 horas

Artículo 27.— Horas extraordinarias

La Dirección planificará y organizará la producción de tal modo que las horas extraordinarias sean innecesarias.

En consecuencia, se establecen los siguientes criterios:

- a) En las Secciones o Servicios en que se aprecie una carga de trabajo que aconseje el reforzamiento de su plantilla, deberán tomarse las disposiciones oportunas para que, previa la formación o entrenamiento que se estime necesario, puedan cubrirse los puestos precisos.
- b) En materia de horas extras y trabajos extraordinarios, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias que regulen esta materia.
- c) En todos los casos en que sea posible, y, de acuerdo con los mandos correspondientes, se sustituirá el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, más una compensación económica equivalente a la diferencia entre el valor de la hora extraordinaria y el de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria de cada nivel salarial, es el que resulta de dividir el salario de calificación entre el número de horas efectivas de trabajo establecidas en el artículo 25.



La Dirección informará periódicamente al Comité sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución por Secciones. Dará cuenta, asimismo al Comité, de las medidas que haya sido posible tomar en la reducción de las horas extraordinarias y oírá las sugerencias y recomendaciones que al respecto considere oportuno formular el Comité.

Artículo 28.— Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio serán de 30 días naturales al año, o los días laborables correspondientes en base al Calendario Laboral.

La fecha disfrute de las vacaciones se establecerá en el Calendario Anual.

A quienes por necesidades del Servicio, tuvieran que trabajar durante el período de vacaciones la Dirección se lo comunicará necesariamente con una antelación de dos meses como mínimo.

En el caso que dicho período fuera disfrutado en fechas distintas a las establecidas oficialmente en el Calendario Laboral, se computarán, a efectos de disfrute, los mismos días laborables previstos de trabajo que en las vacaciones oficiales. En cualquier caso, siempre se cumplirán las horas de trabajo anuales acordadas en el Artículo 25.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no coincidentes, se hará de forma rotativa. No obstante, las vacaciones, salvo acuerdos individuales, se disfrutarán preferentemente de manera ininterrumpida y dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

Si no hubiera acuerdo en los dos casos anteriores, intervendría el Comité de Empresa antes de recurrir a la Jurisdicción Laboral competente.

El personal que, una vez fijadas sus vacaciones, bien en el período establecido para el disfrute de las mismas o en otro que le haya sido asignado y se vea precisado -por nuevas necesidades del Servicio- a cambiar las mismas y trabajar un período de 14 días naturales como mínimo, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuido en la fecha que de mutuo acuerdo determine con el mando respectivo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes o accidente de trabajo 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.

Artículo 29.— Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo recogido en el Anexo VII.

Artículo 30.— Excedencias

Se estará a lo dispuesto en cada momento, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que en el momento de la firma del presente Convenio establecen lo siguiente:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La Dirección de ABB Power Grids Spain, SAU. analizará la posibilidad de conceder la excedencia con reserva del puesto de trabajo durante el primer año en



situación de excedencia, con el límite del 1% de la plantilla, siempre que no vaya a realizar su trabajo en las empresas de la competencia. En el caso de existir la concesión, la reincorporación será inmediata, avisando con un mes de antelación.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de ABB generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 31.— Otros permisos

- a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro



progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- b) El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de ABB generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada aquí señalada estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no regulado en el presente artículo, se estará a la normativa general de aplicación conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.— *Calendario y horarios*

1. En el último trimestre del año, la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá el Calendario Laboral y Horarios para el año siguiente con carácter provisional, que contemplará para el personal de oficina una jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Este incluirá las fiestas que determine la Autoridad Laboral competente y las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo que se establecerá la oportuna regulación.

La determinación de los horarios de trabajo se efectuará sometiéndose a las disposiciones legales en vigor.

El personal de trabajos permanentes dispondrá de un Calendario específico donde se contemplen todos los días del año y todas las horas del día.

2. Los trabajadores de la Empresa prestarán sus servicios bien a jornada partida, bien en régimen de trabajo a turnos de mañana y tarde o de mañana, tarde y noche.

Cuando por necesidades del Servicio sea necesario cambiar de horario normal a turnos o viceversa, se procederá como sigue:

Cambio de horario normal a turnos: Será necesario avisar al interesado con 24 horas de antelación, manteniéndose el cambio hasta fin de semana, salvo mutuo acuerdo entre el trabajador y mando. Se le indicará al operario la previsión sobre el tiempo que va a estar a turnos.

Cambio de turnos a horario normal: En función del tiempo que el operario lleve trabajando a turnos se realizarán las siguientes comunicaciones:

- a) Si ha trabajado a turnos una semana, se le comunicará el cambio con un día de antelación.



- b) Entre una semana y un mes, comunicación con dos días de antelación.
- c) Entre un mes y un año, comunicación con una semana de antelación.

Cambio a 4.º relevo: Será necesario avisar al trabajador con 15 días antelación, indicándole la duración prevista y entregándole una copia del calendario establecido.

3. Disponibilidad de Horas: Por necesidades de trabajo se podrá modificar el Calendario Laboral pactado al que se hace referencia en el punto 1.º de este mismo artículo, hasta un máximo de 300 horas anuales en el Centro Regional de Servicios de Transformadores, para trabajos en el exterior, y de 130 horas en el resto de la fábrica de Galindo (Servicios de Transformadores y Calderería), pudiéndose ampliar este límite por acuerdo individual, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio. Este mismo límite de 130 horas aplicará en cualquier caso de saldo negativo.

La disponibilidad horaria, mientras exista esa posibilidad, se aplicará siempre antes de realizar horas extraordinarias.

Cuando se haga uso de la disponibilidad, tanto para su trabajo como para su disfrute, se pondrá en conocimiento del personal o centro afectado mediante la publicación de un Aviso, del que se remitirá copia al Comité de Empresa.

El aviso para trabajar o para su disfrute se efectuará con cinco días naturales, salvo supuestos de voluntariedad.

La cobertura de las necesidades se realizará en primer lugar de forma voluntaria o, en su defecto, mediante la designación. En el caso especial de que hubiera necesidad de trabajar los sábados por la tarde, se aplicará únicamente el procedimiento de voluntariedad, existiendo el compromiso de cubrir, de forma voluntaria como ya se ha indicado, los trabajos motivados por necesidades perentorias de Fabricación (plazos de entrega, fallos en Plataforma, tratamientos, reparaciones urgentes y similares).

El crédito horario tendrá carácter de reversible, es decir, en unos casos será adelantado por la Empresa y en otros por el operario, computándose por horas, siendo el mínimo de recuperación diaria de dos horas antes o después de la jornada y, en los sábados, de seis horas, y el máximo, en ambos casos, conforme a la Legislación vigente.

La recuperación podrá afectar a 40 jornadas al año (sábados, domingos, festivos o descansos convenidos y en turno de mañana, tarde o jornada partida) con límite de 32 horas al mes.

Las horas acumuladas a fin de año, para su trabajo o descanso, deberán ser regularizadas en el primer semestre del año siguiente.

El importe de la compensación por las horas trabajadas con motivo de esta disponibilidad, que serán consideradas como horas ordinarias a todos los efectos, se recoge en el Anexo V y en el que se incluye el pago por todos los conceptos retributivos, excepto el plus de distancia. Cuando el trabajador, estando a turno de tarde o noche, se ve precisado a efectuar su descanso se le abonará el plus correspondiente de relevo, por tanto no habrá lugar a su abono cuando se produzca la recuperación de las horas de disponibilidad.

Las horas trabajadas los sábados por la mañana se abonarán al precio de la hora de disponibilidad normal.

Se consideran horas de disponibilidad especiales las realizadas en sábado tarde o noche, domingos, festivos y descansos convenidos y se abonarán al precio de hora de Disponibilidad Espacial recogido en el Anexo V. No procede en este caso el abono del plus de tarde, plus de sábado tarde o plus día festivo.

El importe total correspondiente al plus de relevo del sábado tarde trabajado será sustituido por la cantidad que figura en el Anexo V.

Si por motivos de facturación es necesario trabajar horas flexibles en un puente establecido en el Calendario Laboral, podrán trasladarse dichas horas flexibles a los días laborables anteriores. No será obligatorio realizar horas flexibles en aquellos sábados que estén precedidos de un viernes considerado como descanso convenido.

Asimismo, cuando de forma voluntaria el trabajador realice horas flexibles en días considerados como Descanso Convenido, así como Día Festivo, percibirá los importes de los Pluses que figuran en el Anexo V.



La Comisión de Seguimiento de esta disposición, compuesta por los miembros de la Comisión Paritaria de Vigilancia, será informada de las causas que motivan la aplicación de la disponibilidad de horas.

En el caso específico de los viajes al extranjero se mantendrá el esquema de compensación y dietas vigente, si bien el crédito horario operará en los mismos términos que en el viaje nacional.

Artículo 33.— Bolsa voluntaria calderería

Con el objetivo de cubrir las necesidades actuales del negocio de Calderería ambas representaciones acuerdan la creación de una Bolsa de trabajadores en este negocio. Las normas de funcionamiento de la bolsa serán las siguientes:

- Se realizará una calendarización semestral.
- Estará formada por voluntarios, que deberán mantenerse en la misma el semestre completo.
- En el caso de que no se alcanzara como mínimo el 50% de los trabajadores por plantilla la Empresa decidirá los trabajadores que lo completan. El cambio de relevo del domingo al lunes podrá efectuarse del viernes al sábado por necesidades de la Empresa para los integrantes de la bolsa voluntaria de Calderería.
- El aviso para trabajar se efectuará el jueves para el fin de semana.
- Estas horas se abonarán al importe recogido en el Anexo V del presente convenio. No procede en este caso el abono del plus tarde, plus sábado tarde o plus día festivo.
- Cuando se trabaje el fin de semana completo, el tratamiento de las horas del sábado por la mañana será el mismo que el de las horas de la bolsa de Calderería.
- Estas horas no generarán descanso al haberse acordado entre ambas Representaciones un aumento de jornada de 80 horas máximo respecto al valor anual establecido en Convenio. No establece otro límite en el número de intervenciones.

Artículo 34.— Retén

Las normas de funcionamiento del retén, que afecta exclusivamente al centro de Servicios de Transformadores en campo, serán las siguientes:

- La aplicación será a Sábados, domingos, festivos y descansos convenidos.
- *Grupos de retén por categorías:* Montajes Exterior y Diagnóstico.
- *Número de personas afectadas:* las personas del RSC con la polivalencia necesaria para cubrir asistencia en campo en las áreas de conocimiento de Mont. Exterior y Diagnóstico.
- *Número de persona de retén en cada grupo:* 1 Montajes Exterior y 1 Diagnóstico
- *Duración de la situación de retén:* semanal.
- *Calendarización:* 3 cuadrantes/año, el segundo de ellos en el momento en el que se tengan que decidir las vacaciones.
- *Abono del Retén:*
 - Los importes correspondientes a Plus Retén y Plus 1.^a actuación se recogen en el anexo V del convenio. Este último importe se abonará sólo el primer día de la intervención en la primera intervención de la semana en situación de retén.
 - Las horas efectivas de trabajo se abonarán al importe indicado en la última columna del Anexo IV del Convenio prorrogado.
 - No procede en este caso el abono del plus tarde, plus sábado tarde o plus día festivo.
- *Tiempo de llegada al lugar de trabajo:* 2 horas por los medios de la empresa cuando sea necesario.

Estas horas no generarán descanso al haberse acordado entre ambas Representaciones un aumento de jornada de 80 horas máximo respecto al valor anual establecido en Convenio

**CAPÍTULO VI
RETRIBUCIONES****Artículo 35.— *Conceptos retributivos***

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales:
 - 1.1. Sueldo de Calificación.
 - 1.2. Complementos Salariales.
 - 1.2.1. Personales:
 - Antigüedad.
 - Plus Personal.
 - 1.2.2. Del Puesto de Trabajo:
 - Pluses de tarde y noche.
 - Plus de Salud Laboral.
 - Otros, si los hubiere.
 - 1.2.3. De mayor cantidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Primas.
 - 1.2.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Plus de Asistencia.
 2. Devengos extrasalariales:
 - Alojamiento y manutención (dieta).
 - Los que se contemplan en el Capítulo de Beneficios Sociales.

Artículo 36.— *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones*

El sueldo de calificación, la antigüedad y el plus personal pactados en este Convenio, son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, estas retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Artículo 37.— *Sueldo de calificación*

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría y nivel de cada trabajador. La Tabla es la que figura en el Anexo IV.

Artículo 38.— *Plus de antigüedad*

Todo el personal tendrá derecho a percibir un importe (antigüedad) por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.

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

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el Anexo V.

A las personas que ingresen en la Empresa como aprendices o aspirantes se les computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso.

Artículo 39.— *Plus de tarde y noche*

Se abonará a todo el personal de jornada continuada por cada día que trabaje en el turno de tarde un plus que se fija en el Anexo V que, en el supuesto de trabajo a turnos, se percibirá únicamente los días que se trabaje en el turno de tarde.

Igualmente se fija en el Anexo V el plus por cada día de trabajo en el turno de noche.

**Artículo 40.— Plus de salud laboral**

1. Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección, y siempre a juicio del Comité de Salud Laboral, se le abonará la bonificación señalada en el Anexo V.

2. La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se reducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.

3. La cuantía convenida unificada para todos los puestos y especialidades funcionales en el Anexo V comprende y cubre las tres circunstancias de: Excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres puntos supuestos.

4. Corresponde al Comité de Salud Laboral decidir la inclusión o exclusión de los puestos en los que se ha de abonar esta bonificación, y, en caso de no acuerdo, se estará a lo dispuesto por la Autoridad Laboral.

5. Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

Artículo 41.— Horas extraordinarias

Durante la vigencia de este Convenio, las horas extraordinarias que inexcusablemente deban trabajarse, conforme a lo dispuesto en el Artículo 27, podrán cambiarse por tiempo de descanso retribuido.

Para aquellos casos excepcionales en que no se canjeen las horas extraordinarias por períodos de descanso retribuidos, se abonarán, únicamente y exclusivamente, con los valores que figuran en el Anexo IV.

Si por disposiciones reglamentarias se modifica la regulación de las horas extraordinarias, se estará a lo que indique la Autoridad Laboral.

Solo se considerarán como horas extraordinarias las que se realicen una vez completada la jornada ordinaria en su puesto de trabajo.

Artículo 42.— Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal si lo tuviere.

— En julio la correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.

— En diciembre la correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

Estas pagas se abonarán conjuntamente con la paga ordinaria del mes, hacia los días 20 a 22 de los referidos meses.

Artículo 43.— Puntualidad

Los descuentos por este concepto se limitan al tiempo de retraso redondeando este tiempo a la décima de hora superior.

En el caso de retrasos colectivos, originados por dificultades en los transportes públicos y privados que se demuestren de forma notoria y pública, si se recuperan al final de la jornada el tiempo perdido, no se efectuará descuento.

**Artículo 44.— Trabajos en el exterior, viajes, alojamiento y manutención**

1. Los trabajadores que efectúen salidas de trabajo fuera de su Centro de Trabajo, para la puesta en marcha o reparaciones de transformadores, percibirán durante el tiempo de salida la retribución complementaria por día trabajado, que se fija en el Anexo V.

No obstante, si durante el tiempo en que el trabajador estuviera desplazado, recayera sobre él la responsabilidad general del trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior a ésta en el lugar de trabajo, la retribución complementaria será, por ambos conceptos y por día trabajado, el doble de la fijada.

2. Los principios del sistema de compensación por gastos de viajes, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberán suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción, el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) El importe a abonar por este concepto será revisado anualmente.

3. En concepto de recogida / devolución de herramientas y materiales, preparación y liquidación de trabajos y redacción de informes, se abonarán las cantidades correspondientes a:

- a) 2,0 horas antes del viaje de partida, en concepto de recogida de documentación, preparación de herramientas, carga de materiales y petición de viajes y 2,0 horas tras el regreso en concepto de preparación de informes, cierre de proyectos y realización de liquidaciones, en montaje nacional. Las puestas en servicio y aquellos trabajos cuya duración sea de 2 días o menos (no se computan horas de viaje), no darán lugar al abono anterior.

Salvo que exista concatenación de intervenciones cuya duración total sea de más de 2 días, en cuyo caso se abonará 2,0 horas de inicio y 2,0 horas de finalización.

- b) 4 horas antes del viaje de partida y otras 4 horas tras el regreso, en montaje en el extranjero.
 - c) Las horas anteriores se contemplarán como de viaje.
4. Tiempo de preaviso.
- a) Para viajes nacionales de corta duración: 1 día.
 - b) Para viajes nacionales de larga duración 2 días.
 - c) Para viaje a Europa: 3 días.
 - d) Para viajes a otros destinos en el extranjero: 1 semana.

Artículo 45.— Retribuciones de vacaciones

Las vacaciones se pagarán con arreglo al Salario Calificación, Antigüedad, Plus Personal y el promedio de la Prima, percibida por el trabajador en los tres meses inmediatamente anteriores al mes previsto de disfrute de vacaciones conforme al Calendario Laboral, excluyendo en la determinación de dicho promedio las horas de paro. Asimismo, se incluirá la media del Plus de Tarde, Plus de Noche y Plus de 4º relevo percibidos en el mismo período.

Artículo 46.— Retribución de domingos, festivos y licencias

- a) No habrá lugar a la retribución de domingos y festivos separadamente, ya que las cantidades correspondiente a los mismos están englobadas en las retribuciones fijas pagadas cada mes.
- b) Igualmente para las licencias retribuidas concedidas en virtud de lo establecido en el Artículo 29 (Anexo VII).

**Artículo 47.— Retribuciones brutas**

Las retribuciones que se garantizan son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

Artículo 48.— Pago de nominas mensuales

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

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en una cuenta corriente o de ahorro designada por el trabajador, por una sola vez al mes, salvo las pagas extraordinarias. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo del salario, en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos fijos siguientes:

- Salario de Calificación.
- Plus de Antigüedad.
- Plus Personal (cuando exista).

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el Calendario Laboral de la Empresa.

Además de los importes anteriores se abonarán a mes vencido según el Calendario Laboral de la Empresa:

- Las horas extraordinarias realizadas.
- Primas devengadas.
- Pluses de tarde y noche, según tardes o noches trabajadas en el mes.
- Pluses de Salud Laboral, según días trabajados en el mes.
- Plus de horas de disponibilidad, según horas trabajadas en el mes.
- Otros pluses o conceptos retributivos.

Todas las compensaciones por primas, pluses, etc., se aplicarán sobre las horas realmente trabajadas.

Artículo 49.— Descuentos por periodos no retribuidos

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

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribución total año}}{\text{Horas año} + \text{Horas Vacaciones}}$$

Siendo retribución total año igual a: salario de calificación, más antigüedad, más complementos personales y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 50.— Incrementos salariales

Se establece, para cada uno de los años de vigencia del convenio, los siguientes incrementos salariales:

- Año 2021: IPC del año anterior + 1%.
- Año 2022: IPC del año anterior + 1%.
- Año 2023: IPC del año anterior + 1%.



Tal y como establece el convenio esto será aplicable para todos los conceptos salariales, recogidos en los Anexo IV y Anexo V. Si el IPC del ejercicio anterior fuera negativo, para el cálculo se tomará como referencia «0».

CAPÍTULO VII
BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 51.— Premio de vinculación

1. Cuando una persona cumpla los 25 años de antigüedad reconocida en la Empresa, se le hará entrega de un obsequio cuyo valor de mercado no sea inferior al del año anterior.

2. Asimismo, se establece un premio para los 35 años de servicio que constará de un obsequio equivalente al de los 25 años.

3. Los trabajadores que cumplan 60 años de edad y lleven al menos 10 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, percibirán un Premio de Vinculación y dedicación a la Empresa durante dichos años cuyo importe ascenderá a 3/14 de su Salario Anual vigente en el momento de percibir el premio, abonándose en la nómina del mes que el trabajador cumpla los 60 años.

4. En el caso de que un trabajador alcance una antigüedad en la Empresa de 35 años adquiere el reconocimiento del Premio de Vinculación del punto anterior (3/14 de su Salario Anual), abonándose al cumplir los 60 años o en el momento de su finiquito.

5. En el caso de que un trabajador alcance una antigüedad en la Empresa de 25 años adquiere el reconocimiento de Premio de Vinculación (2/14 de su Salario Anual vigente), abonándose bien en el momento que cumpla los 60 años, en cuyo caso será de 3/14 de su Salario Anual vigente, o en el momento de su finiquito.

A los trabajadores que a la firma de este Convenio cumplen los 60 años se les aplicará este premio de vinculación al mes siguiente a la firma.

Este Premio de Vinculación regulado en los apartados 4, 5 y 6 será único y se abonará en una sola ocasión, no pudiendo resultar acumulable.

Artículo 52.— Retribuciones por incapacidad temporal

A) Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral

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

Absentismo medio	≤ 2,2%	2,3 a 2,7%	2,8 a 3,2%	≥ 3,21%
<i>Complemento hasta:</i>				
— Días 1º al 15, a.i.	100%	97%	90%	85%
— Desde día 16	100%	100%	100%	100%

Los redondeos necesarios en los porcentajes de absentismo se harán de la siguiente forma: hasta 5 centésimas inclusive se desprejarán de 6 centésimas en adelante y se tomará la décima superior.

B) Por maternidad

Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo incluidos en el Artículo 35º de este Convenio, dentro de los puntos 1.1., 1.2.1. y 1.2.2., es decir, salario calificación, antigüedad, otros complementos personales, plus de tarde, plus de noche, plus de Salud Laboral.

**C) *Por Accidente de Trabajo***

Durante todos los días de baja, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, los complementos personales y los complementos de puesto de trabajo incluidos en el Artículo 35º de este Convenio, dentro de los puntos 1.1., 1.2.1. y 1.2.2., es decir, salario calificación, antigüedad, otros complementos personales, plus de tarde, plus de noche y plus de Salud Laboral.

Ambas partes se comprometen a estudiar una posible escala de reducción del complemento en caso de que el absentismo medio mensual por accidente de trabajo referido al personal de convenio supere el 2,5%.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de Servicios Médicos propios o contratados, tanto en su domicilio como en la Empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa establecidos en este Artículo.

En los tres apartados descritos anteriormente y para el complemento, no se incluirán en su importe al trabajador la parte alícuota de gratificaciones extraordinarias al objeto de que éstas sean percibidas sin descuentos por los períodos de baja.

El mes de agosto no se considerará a efectos del absentismo medio a que se hace referencia, por lo que en el mes de septiembre se tendrá en cuenta el absentismo medio que corresponda al mes de julio. En el caso excepcional de que no se conociese el absentismo medio del mes anterior se haría referencia al último absentismo medio conocido.

Dado el alto índice de absentismo actual, es necesario reducirlo a niveles más acordes al de otras empresas del sector, estableciendo como objetivo alcanzar un absentismo del orden del 4% en los próximos 3 años.

A tal efecto, se establece en el Anexo V un incentivo que será efectivo al finalizar el año, en las siguientes condiciones:

- a) Con carácter colectivo, a todo el personal de convenio si el absentismo medio por enfermedad y accidente es igual o inferior al 4%.
- b) En el caso de que el absentismo medio fuera superior al nivel anterior, se aplicaría a aquellas personas cuyo absentismo por enfermedad fuera igual o inferior al 3%.

Artículo 53.— *Ayuda para comidas*

Para el personal cuya jornada partida de trabajo, dé lugar a una interrupción al mediodía la fábrica subvencionará una parte del coste de las comidas, abonando la diferencia entre la aportación del trabajador, que será del 25% del precio medio del menú ofrecido en los restaurantes de la zona, y el precio total

Si en el periodo de vacaciones no funcionara el servicio de comidas, se abonará a los trabajadores que tengan necesidad de continuar en la tarde su jornada, la cantidad de 10,30 euros diarios. Asimismo se abonará esta cantidad al personal que con motivo de la disponibilidad deba continuar su jornada laboral por la tarde.

El tiempo de comida, en todos los casos expuestos, será de una hora desde el abandono hasta la reincorporación a su puesto de trabajo, y siempre de acuerdo con el horario establecido al respecto.

Artículo 54.— *Ayuda para estudios de trabajadores*

La Empresa definirá aquellos casos de trabajadores que, cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la Empresa, subvencionando los mismos hasta un 50%.

Las solicitudes de ayudas se tramitarán ante el Departamento de Personal.

**Artículo 55.— Seguro de vida**

La Empresa contratará un Seguro Colectivo de Vida, a partir de la firma de este Convenio, por un importe de 24.000 euros en caso de fallecimiento e invalidez absoluta, duplicándose o triplicándose su importe en caso de muerte por accidente o por accidente de circulación respectivamente, acorde con las cláusulas establecidas en la póliza general de la Compañía aseguradora.

Artículo 56.— Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos

1. La Empresa subvencionará, durante la duración de este Convenio, los costos que, por los conceptos de enseñanza o readaptación, tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos, con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo V.

2. Para tener derecho a este subsidio, será requisito necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.

3. Igualmente, podrá tener derecho a este subsidio, el trabajador que tenga reconocido por un Centro de Medicina Preventiva o similar de igual garantía, al hijo disminuido, debiendo, en este supuesto, aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir disfrutando de la prestación.

Artículo 57.— Asistencia médica

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos a los que estén expuestos, a través de los reconocimientos médicos oportunos y los habituales.

Artículo 58.— Ayuda por defunción

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

Artículo 59.— Plus de distancia

A los trabajadores eventuales se les aplicará el mismo tratamiento de plus de distancia que a los fijos.

Dado que con el abono de este Plus la Empresa busca subvencionar el coste medio del billete de transporte público desde el domicilio del trabajador hasta la Empresa, se reconoce también este derecho a aquellos trabajadores de las localidades más próximas a la fábrica de Galindo que, por su cercanía, hasta ahora, estaban excluidos. El importe diario de dicho abono será de 1,11 euros.

El incremento anual aplicable para este concepto no será el mismo que el pactado en Convenio para los demás conceptos salariales, resultándole de aplicación el IPC real del año anterior, pero sin verse afectado por incrementos adicionales de naturaleza consolidable o no consolidable.

Los valores aplicables figuran en el Anexo VI.

CAPÍTULO VIII**REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 60.— Derechos sindicales**

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales se regirán por las Leyes actualmente en vigor.

Se acuerda la acumulación de horas sindicales del Delegado y Miembros del Comité de Empresa, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, comunicando a la Empresa la distribución de dicho crédito.



DISPOSICIONES FINALES

Disposiciones Finales Primera. — Condiciones de trabajo y salud laboral. Medioambiente**A) Principios Generales**

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

La acción preventiva en la defensa de la Salud de todos los trabajadores no es solamente una acción encaminada a la prevención de todos los daños que para la Salud de los trabajadores pueden representar las condiciones del medio ambiente laboral; dichos objetivos serán la meta a conseguir por la Empresa con un alto nivel participativo de los trabajadores, aunando esfuerzos conjuntos para conseguir una Salud Laboral eficaz y unas condiciones de trabajo adecuadas.

Todos los obstáculos o dificultades que puedan surgir en la consecución de las metas deberán ser superadas de forma conjunta y eficaz haciéndose constar expresamente que la Seguridad y Salud es un derecho fundamental que está por encima de cualquier otro proceso, ya que sin salud difícilmente podremos ser productivos.

La planificación y organización de la acción preventiva deberá formar parte de la organización del trabajo, estando interesados todos los niveles de la Empresa. Los delegados de prevención serán consultados y participarán en la organización del trabajo, teniendo acceso a la documentación correspondiente.

La Empresa está obligada a proponer, formular y poner en práctica una adecuada política de protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales. El empresario garantizará una formación práctica y adecuada en materia preventiva a todo el personal que contrate, cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales en el trabajo que viene realizando.

B) Deber de ejecución de la Prevención

El empresario deberá dar cumplimiento a lo que no está regulado o recogido en este convenio en materia de Salud y Seguridad, teniendo en cuenta la normativa establecida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Corresponde a cada trabajador, según lo indicado en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, velar, según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia Seguridad y Salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus acciones y/u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

C) Delegados de Prevención

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

D) Medioambiente

La creciente preocupación por el estado del medioambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la Empresa.

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



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

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

Disposiciones Finales Segunda. — *Entrada en vigor y efectos retroactivos*

No obstante lo dispuesto en el artículo 4 toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo, entrará en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario, los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de cada año correspondiente con los incrementos pactados, salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo.

Disposiciones Finales Tercera. — *Jubilación y promoción de empleo*

La Empresa facilitará a todo trabajador a partir de los 63 años el acceso a la jubilación parcial, con el consiguiente contrato de relevo.

A los efectos del contrato de relevo se entenderá como Grupo Profesional o Especialidad Funcional Equivalente los regulados en el artículo 11 del presente Convenio.

Todo lo anterior, siempre de acuerdo a la legislación que en cada momento esté en vigor al respecto.

Disposiciones Finales Cuarta. — *Política de igualdad hombre-mujer*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes y por ello la empresa se compromete a hacer cuanto sea preciso para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

En este sentido el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral de la empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la clasificación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de tiempo de trabajo y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales y en la protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada en 14 días naturales uniéndolo al período de baja por maternidad.

Disposiciones Finales Quinta. — *Promoción de euskera*

El Convenio se editará en castellano y en euskera.

Implantación del paisaje lingüístico en la Planta de ABB Power Grids Spain, S.A.U., de Galindo.

Creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de implantación del Euskera.

Disposiciones Finales Sexta. — *Flexibilidad 2017*

De forma excepcional dado el impacto objetivo en el presente año que tiene la flexibilidad, los periodos de recuperación, y la buena respuesta que está dando la planta para atender los plazos de ejecución en el centro de Galindo, se establece una prima consolidable de un 0,25 aplicado a las tablas del presente año.



ANEXO I
CONDUCTA LABORAL

Se estará a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, aprobado por Resolución de 7 de junio de 2017.

**ANEXO II
ESPECIALIDADES FUNCIONALES Y NIVELES**

Especialidades funcionales	Niveles		
Ingenieros	A		
Licenciados			
Ingenieros Técnicos	B		
Peritos			
Jefes de 1. ^a	C		
Jefes de Taller			
Ayudantes de Ingenieros			
Ayudantes de Ingenieros	1A	1B	1C
Jefe de Organización 2. ^a			
Delineante Proyectista			
Jefe de Laboratorio 2. ^a			
Jefe Administrativo 2. ^a	2A	2B	2C
Maestro			
Delineante Proyectista			
Jefe de Laboratorio 2. ^a			
Analista de 1. ^a E			
Jefe de Organización 2. ^a			
Jefe Administrativo 2. ^a	3A	3B	3C
Técnico de Organización 1. ^a E			
Técnico de Organización 1. ^a			
Oficial Administrativo 1. ^a E			
Oficial de 1. ^a E			
Delineante de 1. ^a			
Maestro de 2. ^a			
Jefe Administrativo de 2. ^a			
Analista de 1. ^a			

Especialidades funcionales	Niveles		
Oficial Administrativo 1. ^a	4A	4B	4C
Oficial de 1. ^a			
Delineante de 2. ^a			
Técnico de Organización 1. ^a			
Chofer	5A	5B	
Técnico de Organización 2. ^a			
Oficial de 2. ^a			
Oficial Administrativo 2. ^a	6A		
Analista de 2. ^a			
Oficial de 3. ^a			
Auxiliar Administrativo	7A		
Peón Especialista E			
Peón Especialista			
Peón			



ANEXO III

PRIMAS

PRIMA RSC

1) La fórmula de la prima para RSC, según lo acordado desde el año 2.013, será la siguiente:

$$\text{Prn} \times \left(K1 \frac{\text{OTD real pond. Fact}}{\text{OTD obj pond. Fact}} + K2 \frac{\text{Fact real mes}}{\text{Fact obj anual/12}} + K3 \frac{\text{Ebit del mes}}{\text{Ebit obj anual/12}} \right)$$

2) Se acuerdan las siguientes unidades de medición de los parámetros:

- OTD (ponderado por facturación): % de entrega en plazo (ponderado por facturación).
- Facturación: kEUR.
- EBIT: kEUR.

3) Se acuerdan por ambas Representaciones los siguientes valores:

- Prn (prima nominal) = 11.
- K1 (OTD) = 0,1%.
- K2 (Facturación) = 0,4%.
- K3 (Ebit): 0,5%.

Con objeto de evitar las importantes variaciones que se pueden producir en el resultado de la fórmula, en función de parámetros como facturación y Ebit, se acuerda el siguiente procedimiento para el devengo la prima:

- El abono resultante del cálculo de la fórmula de prima fluctuará mensualmente entre 0 y 14.
- Si el resultado de la fórmula mensual diese una cifra negativa, esta se acumulará en una bolsa con un límite del (-4%) para los resultados que pudieran ser inferiores a esta cifra.
- Si el resultado es positivo y supera el rango previamente definido para las percepciones mensuales (14%), este se acumula en una bolsa de remanente.
- La bolsa irá acumulando todos los remanentes positivos y compensando los resultados negativos, si los hubiere, con la limitación previamente establecida.
- A la finalización del año natural, a 31 de diciembre todo el remanente positivo que pudiera existir se liquidará en la nómina correspondiente del mes de enero. En caso de existir un saldo negativo pasará a cero para el inicio del año siguiente.

Revisión del sistema de primas del RSC. Se acuerda crear una comisión entre las partes que aborde este tema durante la vigencia del convenio.

Prima calderería

1. Los conceptos que intervienen en el cálculo de la prima son los siguientes:

1.1. Horas Teóricas Máximas de Presencia.

Las consideradas en calendario anual.

Para el cálculo de la prima mensual, se considerarán las horas teóricas máximas de presencia de cada mes, aumentadas o disminuidas por la utilización de las horas flexibles o de disponibilidad del personal y por los días opcionales.

1.2. Horas Planificadas.

Horas que se planifican por planeamiento/mando. (Las oficiales del bono de M.O.)

1.3. K0.

Coficiente de reducción de las horas teóricas máximas de presencia mensuales, para ajuste de la tabla prima/productividad pactada y que hace coincidir la productividad de 80% con un 3,5% de prima.

Se ha calculado como K0 = 0,60.

**1.4. Variación de Inventario.**

Refleja la variación de las horas reales cargadas en la fabricación en curso, entre los cierres de dos meses consecutivos.

Se calcula como la diferencia entre las horas reales cargadas al producto en un mes y las horas reales de las órdenes de fabricación facturadas. Es dato oficial del Dpto. Financiero

1.5. Kpr.

Coeficiente de productividad:

$$\text{Kpr} = \frac{\text{Suma de las horas planificadas de los proyectos facturados en el mes} + \text{Variación de inventario} - \text{Horas de subcontrata planificadas del mes} - \text{Horas extras del mes}}{\text{Horas teóricas máximas de presencia del mes} \times \text{K0}}$$

1.6. Tabla de Prima/Coeficiente de Productividad

Kpr	% Prima
1,0000	0,00
1,0667	3,50
1,1333	5,00
1,2000	7,60
1,2667	11,40
1,3333 (en adelante)	15,40

1.7. Cálculo y aplicación de la Prima.**a) Cálculo:**

Hallado el Kpr del mes, se obtiene la prima, por tramos, del modo reflejado en los ejemplos siguientes:

Ejemplo 1: Kpr = 1,0656.

Si a 0,0667 le corresponde 3,5%.

a 0,0656 le corresponde X%.

X = 3,44% Total 0 + 3,44 = 3,44%.

Ejemplo 2: Kpr = 1,1000.

Si a 0,0666 le corresponde 1,5%.

a 0,0333 le corresponde X%.

X = 0,75% Total 3,5 + 0,75 = 4,25%.

Ejemplo 3: Kpr = 1,1505.

Si a 0,0667 le corresponde 2,6%.

a 0,0172 le corresponde X%.

X = 0,67% Total 5 + 0,67 = 5,67%.

b) Aplicación:

La prima se aplicará individualmente y sobre las horas de presencia normales, y se abonará, por horas, en doce pagas.

Se establece como procedimiento que la prima obtenida en un mes se aplicará al mes siguiente y así sucesivamente.

Todos los meses será publicado el cálculo de la prima obtenido en el mes anterior. Asimismo, la Comisión de Seguimiento podrá analizar periódicamente la evolución de



la prima, a fin de poder proponer a la Dirección las medidas que estimen necesarias para el perfeccionamiento del sistema. Esta Comisión estará facultada para efectuar un muestreo individualizado del cálculo de la prima.

Todos los meses será publicado el cálculo de la prima obtenido en el mes anterior. La Comisión de Seguimiento podrá analizar periódicamente la evolución de la prima, a fin de poder proponer a la Dirección las medidas que estimen necesarias para el perfeccionamiento del sistema. Esta Comisión estará facultada para efectuar un muestreo individualizado del cálculo de la prima.

**ANEXO IV
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2021**

Nivel	S. calificación año 2021	Salario mes	Valor hora prima 1%	Valor hora extra
A	37.561,31	2.682,95	0,20	44,53
B	36.472,44	2.605,17	0,20	43,23
C	35.402,84	2.528,77	0,19	41,95
1A	34.616,50	2.472,61	0,19	40,74
1B	33.286,58	2.377,61	0,18	39,16
1C	32.084,12	2.291,72	0,17	37,74
2A	30.800,60	2.200,04	0,17	36,21
2B	29.708,94	2.122,07	0,16	34,91
2C/3A	28.680,79	2.048,63	0,15	33,67
3B	27.815,24	1.986,80	0,15	32,65
3C	26.916,55	1.922,61	0,15	31,58
4A	26.049,45	1.860,68	0,14	30,54
4B	25.271,14	1.805,08	0,14	29,61
4C	24.498,84	1.749,92	0,13	28,70
5A	23.766,91	1.697,64	0,13	27,82
5B	23.110,97	1.650,78	0,12	27,05
6A	22.742,16	1.624,44	0,12	26,61
7A	22.141,37	1.581,53	0,12	25,89

* La prima se abonará en doce pagas.

* Las horas anuales de prima serán 1852 (1.689,25 + 162,75 horas de vacaciones).

* El cálculo de la Prima con la tabla del 1% es: (Valor prima al 1% x nº horas presencia x porcentaje que corresponda).



ANEXO V
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2021 (PLUSSES)

Pluses	Clave	Pagos	Anual	Mensual	Día	Hora
Plus vinculación (por cada período de 5 años). Artículo 38		14	736,78	52,63	—	—
Plus de Tarde. Artículo 39		D/T	—	—	14,33	1,85
Plus de Noche. Artículo 39		D/T	—	—	25,17	3,25
Plus de Salud Laboral (Jornada Completa). Artículo 40	T	11	—	—	3,58	0,46
Plus de Salud Laboral (Media Jornada). Artículo 40	S	11	—	—	1,79	0,23
Plus Trabajos Exterior (Responsable). Artículo 44		D/T	—	—	14,45	—
Plus Trabajo Exterior. Artículo 44		D/T	—	—	7,22	—
Plus de Trabajos Permanentes. Artículo 26			6.386,76	532,23		—
Plus de Absentismo (condiciones del artículo 52)		1	277,93	—		—
Plus Relevos Sábado Tarde. Artículo 32		D/T		—	22,02	—
Plus Trabajo Descanso Convenido. Artículo 32		D/T		—	22,02	—
Plus Día Festivo. Artículo 32		D/T		—	53,44	—
Valor Hora Disponibilidad. Artículo 32 (normales)						10,19
Valor Hora Disponibilidad. Artículo 32 (especiales)						21,47
(A partir de la nómina de julio 2013)						
Valor Hora Bolsa Voluntaria Calderería artículo 33						38,05
Plus Retén Día No Laborable artículo 34					45,66	
Primera Intervención Retén (Solo Primer Día). Artículo 34					76,10	

D/T = Día de Trabajo efectivo

SUBVENCIONES

	Clave	Pagos	Anual	Mensual	Día	Hora
Ayuda Hijos Minusválidos. Artículo 56	—	12	659,52	54,96		

**ANEXO VI
PLUS DISTANCIA DEFINITIVO 2021**

Direcciones	Imp. día. 21
Algorta-Getxo/Galindo/Algorta	3,63
Alonsotegi/Galindo/Alonsotegi	2,87
Amurrio/Galindo/Amurrio	5,80
Aranguren/Galindo/Aranguren	2,31
Arrigorriaga/Galindo Arrigorriaga	3,19
Astrabudua-Erandio/Galindo/Astrabudua	3,62
Balmaseda/Galindo/Balmaseda	3,47
Basauri/Galindo/Basauri	3,22
Berango/Galindo/Berango	3,74
Bermeo/Galindo/Bermeo	5,14
Bilbao/Galindo/Bilbao	1,75
Cardeo A. y C./Galindo/Cardeo	1,65
Castro Urdiales/Galindo/Castro	4,21
Cruces-Barakaldo/Galindo/Cruces	1,46
El Puerto A.y C./Galindo/El Puerto	1,99
El Regato/Galindo/El Regato	2,92
Erandio Goikoa/Galindo/Erandio Goikoa	4,63
Erandio Bekoa/Galindo/Erandio	2,54
Etxebarri/Galindo/Etxebarri	2,92
Galdakao/Galindo/Galdakao	3,76
Galdames/Galindo/Galdames	3,36
Gallarta/Galindo/Gallarta	1,46
Gernika/Galindo/Gernika	5,34
Gorliz/Galindo/Gorliz	5,90
Gueñes/Galindo/Gueñes	3,19
Guriezo / Galindo / Guriezo	4,99
Irauregi/Galindo/Irauregi	2,87
La Arboleda/Galindo/La Arboleda	3,33
La Arena A.y C./Galindo/La Arena	3,19
La Cuadra/Galindo/La Cuadra	2,33
La Cuesta A.y C./Galindo/La Cuesta	2,19
La Rigada Muskiz/Galindo/La Rigada	2,19
Larrañeta/Galindo/Larrañeta	2,26
Las Arenas-Getxo/Galindo/Las Arenas	2,19
Las Carreras/Galindo/Las Carreras	1,46
Leioa-Universidad/Galindo/Leioa	3,96
Leioa/Galindo/Leioa	3,62
Loiu/Galindo/Loiu	4,63
Lutxana-Erandio/Galindo/Lutxana	3,07
Llodio/Galindo/Llodio	4,46
Miravalles/Galindo/Miravalles	3,47
Muskiz/Galindo/Muskiz	1,47
Olaveaga/Galindo/Olaveaga	1,46



Direcciones	Imp. día. 21
Onton/Galindo/Onton	2,66
Ortuella/Galindo/Ortuella	1,47
Otañes/Galindo/Otañes	4,53
Plentzia/Galindo/Plentzia	4,26
Pobeña Muskiz/Galindo/Pobeña	3,19
Sanfuentes/Galindo/Sanfuentes	1,46
Santurtzi/Galindo/Santurtzi	1,75
Sopelana/Galindo/Sopelana	3,86
Sopuerta/Galindo/Sopuerta	3,22
Urduliz/Galindo/Urduliz	3,62
Urioste-Ortuella/Galindo/Urioste-Ortuella	1,46
Usansolo-Galdakao/Galindo/Usansolo	3,99
Zalla/Galindo/Zalla	3,55
Zamudio/Galindo/Zamudio	4,63
Zorroza/Galindo/Zorroza	1,46
Resto	1,11



ANEXO VII

	Motivo	Parentesco	Tiempo
*	Fallecimiento	Cónyuge e hijos	5 días naturales
		Padres y hermanos consanguíneos	3 días naturales
		Parientes hasta 2.º grado afinidad/consanguinidad	2 días naturales
		Tíos y sobrinos	1 día natural
*	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	Cónyuge	3 días naturales
		Parientes hasta 2.º grado afinidad/consanguinidad	2 días naturales
+	Nacimiento hijo	Hijos	3 días laborables
	Matrimonio	Hijos, hermanos, padres y hermanos políticos	1 día natural
	Matrimonio	Trabajador	15 días naturales
	Deber inexcusable público y personal	Trabajador	Tiempo indispensable
	Médico Especialista de la Seguridad Social	Trabajador	Tiempo indispensable
	Médico de Cabecera	Trabajador	Límite 15,5 horas/año
	Traslado domicilio	Trabajador	1 día laborable
	Ingreso UVI/UCI	Cónyuge e hijos	Mientras dure la estancia con un máximo de 10 días naturales
+	Acompañamiento hijo menor o discapacitado y padres (consanguinidad) mayor o dependiente y cónyuge o pareja de hecho	Hijo menor o discapacitado y padres mayores o mayor dependiente y cónyuge o pareja de hecho	Límite 20 horas/año

- * Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días (tres primeros epígrafes). Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones que a los cónyuges a las parejas de hecho, siendo necesaria la acreditación.
- + Acompañamiento de hijo menor comprenderá hasta los 16 años y discapacitado de cualquier edad y ascendiente mayor de 75 años o dependiente.
- + Permiso por acompañamiento médico. Con un límite de 20 horas/año, más 4 horas adicionales (límite 24 horas) a partir del segundo hijo menor de 16 años o discapacitado (es decir para el caso de 3 hijos menores de 16 años sería un límite de 24 horas). Se incluye en este permiso acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, para la realización de la prueba de diagnóstico de amniocentesis, colonoscopia, endoscopia y otras pruebas invasivas con sedación u otro tipo de consultas que por su gravedad requieran acompañamiento del paciente debidamente acreditado en la prescripción médica.



ANEXO VIII

Grupo Dieta	PGTR Galindo
	Importe Bruto
1. Alimenticia	
Días 999 horas 15	28,44
Días 999 horas 18	53,89
Días 999 horas 24	53,89
3. Completa con Justificante	
Días 999 horas 15	28,44
Días 999 horas 18	53,89
Días 999 horas 24	89,97
4. Viaje con Hotel incluido	
Días 999 horas 15	28,44
Días 999 horas 18	53,89
Días 999 horas 24	89,97

Grupo Dieta	H Montadores Galindo
	Importe Bruto
1. Alimenticia	
Días 999 horas 15	40,28
Días 999 horas 18	64,66
Días 999 horas 24	64,66
3. Completa con Justificante	
Días 999 horas 15	40,28
Días 999 horas 18	64,66
Días 999 horas 24	99,20
4. Viaje con Hotel incluido	
Días 999 horas 15	40,28
Días 999 horas 18	64,66
Días 999 horas 24	99,20
8. PAQ Extranj. GAL PP-PS	
Días 999 horas 18	38,46
Días 999 horas 24	76,92