

**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 Asea Brown Boveri ABB, S.A. (Centro de Ring Motors) (código de convenio 48102301012021).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 16 de noviembre de 2023 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 y planes de igualdad.

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 14 de febrero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**ASEA BROWN BOVERI S.A.
CENTRO DE RING MOTORS
2.º CONVENIO COLECTIVO
PERIODO: 1 DE ENERO 2023 A 31 DE DICIEMBRE 2026
ENERO 2023**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.— Partes contratantes

Están integradas por la representación de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras de ABB S.A. de su centro de producción de Ring Motors en Galindo (Bizkaia), partes que se reconocen mutuamente, compuestas por los siguientes miembros:

- Representación de la Empresa:
- Representación del Comité de Empresa:

Artículo 2.— Ámbito territorial

Afecta a ABB S.A. para su fábrica de Ring Motors ubicada en Galindo-Trapagaran.

Artículo 3.— Ámbito personal

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación únicamente a las personas trabajadoras de la fábrica de ABB Ring Motors radicadas en el Centro de Trabajo citado en el anterior artículo 2º, y que presten sus servicios en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio, reciba y acepte la propuesta de la Empresa de quedar temporalmente excluido del Convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

La Empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

- Titulados Superiores.
- Titulados Medios.
- Mandos con personal a su cargo.
- Personal con marcada confidencialidad: secretarías de alta dirección.

2. En los supuestos de contratación de personal de estos colectivos, la empresa podrá ofrecer la regularización de estar excluido temporalmente del Convenio Colectivo, antes o después de su contratación, aplicándole el sistema retributivo consistente en un Salario Fijo más un variable condicionado este último al cumplimiento de objetivos establecidos para este colectivo acorde con las rutinas aplicadas por la Empresa a tal fin. La persona afectada, tendrá una garantía de salario que como mínimo será la que para su misma ocupación y categoría de puesto esté establecida para el sueldo de calificación en las tablas de este propio Convenio. (Anexo I).

3. A aquellas personas que hayan pactado o pacten condiciones económicas especiales con la Dirección, no les serán de aplicación los conceptos y/o condiciones retributivas que recoge este Convenio, a excepción del plus de antigüedad y el plus de distancia.

4. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar a su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo con efectos de fecha de inicio del próximo ejercicio (1 de enero), de aquel en que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

- a) Se le establecerá el salario base y cada uno de los complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo, en la cuantía que en él se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.



- b) En el supuesto de que en el momento de su inclusión en el Convenio existiera diferencia en cómputo global y anual a favor de la persona trabajadora, se constituirá un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia.
- c) La comparación se llevará a cabo exclusivamente por lo que se refiere a las partes fijas del salario, entendiéndose que la valoración del resultado de objetivos (parte variable) se compensa en cualquier caso con los incentivos o variables que proceden dentro de los establecidos en el convenio.
- d) El personal incluido en Convenio Colectivo percibirá exclusivamente las retribuciones acordes con los conceptos que se han establecido y pactado dentro del mismo.

Artículo 4.—Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio se considera denunciado con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del mismo, con comunicación por escrito de alguna de las partes firmantes, permaneciendo el contenido normativo del Convenio en vigor hasta llegar a un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5.—Derecho supletorio

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

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones del Convenio sectorial del Metal de Bizkaia y en las disposiciones legales vigentes.

Respecto al Régimen Disciplinario, así como para el Preaviso de Ceses de Contratos se estará a lo dispuesto a lo establecido en el Capítulo VIII de este Convenio.

Artículo 6.—Absorción y compensación

Las disposiciones del presente Convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para las personas trabajadoras a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones de trabajo hayan dictado y se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

Las mejoras cuantificables que pudieran establecerse por disposiciones legales serán absorbidas o compensadas por las establecidas en convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, bien entendido que puede realizarse dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza.

En caso contrario, se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas. La empresa deberá comunicar a la plantilla los cambios sustanciales que se produzcan.

Artículo 7.—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 8.—Inaplicación

1. La inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación legal de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo del preceptivo periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.



En los supuestos de ausencia de tales representaciones, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

Dicha comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio Colectivo del mismo ámbito.

4. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo durante el periodo de consultas, las discrepancias, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La resolución de la Comisión será motivada, debiendo recoger las posiciones de cada una de las partes y, en caso de no alcanzarse acuerdo, las discrepancias existentes o motivos fundamentales del desacuerdo. A estos efectos, cada una de las representaciones de la comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Si el resultado del sometimiento del desacuerdo a la Comisión Paritaria fuese un acuerdo en relación con el descuelgue planteado, el contenido del mismo se comunicará a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera resultado sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de las Personas Trabajadoras. Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje sólo se aplicará si hubiera acuerdo de sometimiento al mismo entre ambas partes.

Artículo 9.— Comisión paritaria de vigilancia

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia compuesta por un miembro de cada Sindicato firmante del Convenio y el mismo número de miembros de la representación económica, bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dicha representación.

Dicha Comisión se reunirá cada tres meses o cuando una de las partes lo requiera, y 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 10.— Contratos de trabajo de duración determinada

La contratación de las personas trabajadoras se regulará por lo establecido legalmente.

Las personas contratadas por ETT no podrán superar el 20% de la plantilla de ABB. Los contratos para cubrir incapacidad temporal se harán directamente por la empresa.

Las personas trabajadoras contratados en estas modalidades recibirán desde el primer día el salario correspondiente a la categoría con la que han sido contratados o a la del puesto que ocupen.

La contratación del personal de la empresa deberá ser comunicada previamente por escrito al Comité, con indicación, en 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 las Personas Trabajadoras

La Dirección de la Empresa adquiere el compromiso de efectuar los contratos temporales directamente, salvo en ocasiones excepcionales en los que los podrá hacer a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), y muestra su voluntad de efectuar los contratos indefinidos que en la medida de lo posible sean necesarios. Cuando la dura-



ción de los contratos temporales sea superior a tres meses, se tendrá derecho a una indemnización de 15 días por año de trabajo o parte proporcional.

Durante la vigencia del Convenio todas las bajas ocurridas en la Empresa (incapacidades no revisables, despidos, fallecimientos y bajas voluntarias) serán cubiertas por personal con contratos indefinidos en un plazo máximo de 3 meses desde su incorporación, siempre que se decida mantener o restituir el puesto de trabajo.

En lo que se refiere al Contrato de Relevo y para todo el personal afectado por el Convenio, la Empresa se compromete a considerar todas las solicitudes que cumplan con la normativa vigente, garantizando la conversión en contrato fijo del «relevista» en la fecha del cumplimiento de dos años posterior a la fecha de inicio del Contrato de Relevo, y evidentemente si se cumplen todos los requisitos acordes con la Legislación Laboral y Convenio Vigente, así como el nivel de pedidos similar a la situación de inicio del contrato que garantiza la continuidad de la plantilla en lo referente al número de personas totales de la misma.

La persona que se vea afectado por un Contrato de Relevo percibirá por parte de la Empresa el porcentaje de salario equivalente al tiempo trabajado aplicado sobre los conceptos fijos (Salario de calificación, Antigüedad y Plus Personal), siendo las garantías como a continuación se expresan:

Importe mensual a percibir

1. La remuneración de la empresa correspondiente al porcentaje del tiempo trabajado.
2. La pensión de jubilación parcial que corresponda por el resto de la jornada.
3. El pago se efectuará en 14 pagas anuales.

Durante el periodo real de trabajo el cobro y la cotización de todos los pluses que se generen se corresponderán únicamente con el porcentaje real de trabajo pactado en el Contrato, constituyéndose una bolsa con el exceso generado y procediéndose a hacerse efectivo el total de la misma prorrateadamente a lo largo del tiempo que falta hasta el vencimiento total del contrato de relevo.

En caso de rescisión del contrato, la indemnización a pagar al empleado se calculará en base a su contrato a tiempo total, considerando su antigüedad en la Empresa la del anterior contrato más el actual, y tomando como base para cálculo los conceptos fijos especificados y que eran vigentes en la fecha que se inició el nuevo contrato a tiempo parcial.

Por otra parte, la persona relevada tendrá el derecho a los Beneficios Sociales establecidos en el Convenio Colectivo en vigor en la fecha en que se ejecuta e inicia su Contrato de Jubilación Parcial.

Artículo 11. – Comunicaciones al personal

Las comunicaciones al personal en los casos que a continuación se detallan, y aparte aquellos otros en que fuera preciso por imperativo legal, se efectuarán por escrito en la forma siguiente:

Las comunicaciones relativas a productividad, movilidad, promoción, etc., se realizarán de acuerdo con la normativa establecida en este convenio.

Todas las comunicaciones de la Empresa se efectuarán en lo posible con los idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 12. – Clasificación profesional

El encuadramiento profesional del personal afectado por este Convenio se basa en Grupos Profesionales conforme al artículo 22 del ET. y según se recoge en el anexo VI



del presente Convenio. (Acuerdo del 26 de diciembre de 1991 y en el acta del 7 de Mayo de 1.997, y lo especificado en este propio Convenio).

Existirán a lo largo de este Convenio unas hojas genéricas de funciones a disposición en el Sistema de Gestión de Calidad publicado en la Intranet de ABB.

En Convenios anteriores se procedió a efectuar una readaptación de los Niveles aplicados a los puestos que se correspondían con las profesiones del Taller que a lo largo de los tiempos se han estado trabajando, y paulatinamente consolidando, acorde con las respectivas responsabilidades, procediéndose en base a ello a la aplicación de la correspondiente categoría y Nivel dentro de los distintos grupos establecidos en el Anexo VIII. Esta readaptación consistió en una reducción del número de Niveles (A-B-C) aplicados en los diferentes Escalones de Clasificación (1 a 7) utilizados diferenciándose dos áreas de trabajo:

- Talleres de Componentes.
- Talleres de Montajes y Bobinados.

Dentro de los Talleres de Componentes se crea un grupo «0» adicional a los dos grupos con diferente nivel de responsabilidades («Grupo» I» y «II») ya existentes, y a su vez se aplicará el factor «Polivalencia» acorde con las definiciones y cumplimiento que se establecen en el Anexo VIII de «Clasificación Profesional».

El procedimiento de aplicación para las promociones que pudieran corresponderse en base al propio desarrollo profesional se adaptará al siguiente procedimiento:

- Propuesta del Jefe inmediato.
- Reclamación al Comité de Valoración.
- En caso de discrepancia en el seno del Comité de valoración, se requerirá la opinión técnica de un experto en la función y la de un profesional del oficio, ambas personas serán elegidas de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección.
- Si agotados los pasos anteriores no se hubiese dictaminado una solución, se procederá a una prueba Teórico – Práctica de la propia actividad en cuestión.

Por otra parte, se incluyen en el citado Anexo VIII dos Niveles más para los puestos en los que se defina la necesidad de un nivel de formación Universitaria, Superior o Media y que se han diferenciado en función de la experiencia contrastada. De esta manera se tendrá la opción de poder ser aplicados a las nuevas contrataciones que no puedan aportar experiencia alguna o que la aporten en grado medio-bajo. A su vez, estos niveles servirán, como referente de garantía mínima de salario de calificación para aquellos otros puestos que tengan los mismos requerimientos y que se encuentran en el Grupo del personal que tiene pactadas condiciones retributivas especiales con la Empresa (artículo 3-3).

Artículo 13.— Garantía de categorías y niveles

Todas las personas trabajadoras tendrán 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 de las personas trabajadoras.

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

A la firma del Convenio, y posteriormente semestralmente (junio y diciembre), se realizará la revisión de las reclamaciones de categorías /niveles que hayan experimentado alguna variación cualitativa de sus funciones. En la revisión participará una persona en representación del Comité de Empresa por cada sindicato firmante del presente Convenio. Fechas efectivas nueva categoría 1/01 y 1/07.



CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 14.— Principios básicos

La eficacia del trabajo realizado por el personal se puede dirigir y estimular por muy diversos sistemas, siendo consecuencia de los mismos la productividad de la Empresa.

Los modernos sistemas de organización del trabajo se fundamentan tanto en la continuidad del trabajo a lo largo de la jornada (conseguida a través de un flujo metódico y armónico de materiales e información) como en la rapidez de movimientos y limitaciones máximas del esfuerzo físico.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo. En la organización podrán colaborar la Representación de las personas trabajadoras en forma que se establece, introduciendo en la medida de lo necesario y de la situación actual, una tramitación ágil en los procedimientos para llevar a cabo las adaptaciones de los sistemas de trabajo a las necesidades que demande la organización de la producción, en aras de conseguir una mayor productividad y calidad del producto.

La colaboración y participación del personal del Comité de Empresa es fundamental para la buena marcha de la Empresa.

La aplicación de estos principios de colaboración de La Representación de las personas trabajadoras en la organización de la Empresa se regula ateniéndose a los siguientes principios:

Información a la representación de las personas trabajadoras integradas en el comité de empresa

- Información sobre la marcha de la Empresa (Artículo 64 de E.T.).
- Planes de formación.
- Mejoras importantes de los métodos y procesos de producción.
- Contratos de trabajo: personal de nueva contratación y trabajos contratados al exterior, legalmente exigible de acuerdo con el E.T.
- Establecimiento y modificación de plantillas (organigramas).
- Análisis de rendimientos: Productividad, Calidad y Absentismo.
- Relación nominal y mensual de las horas extras.
- Información mensual de las horas de flexibilidad y descansos.

Sistemas de organización del trabajo

En sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones la Representación de las personas trabajadoras deberán ser informados y consultados en un plazo no superior a 15 días en los siguientes supuestos:

- Reestructuración de plantilla, en los artículos contemplados en el Estatuto de las Personas Trabajadoras.
- Modificación de los sistemas de incentivos.
- Traslados geográficos, ya sean totales o parciales.
- Modificación de los sistemas de valoración de los puestos de trabajo, y/o de clasificación por categorías profesionales o niveles.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La participación de la Representación de las personas trabajadoras en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo requerirá un periodo de consultas y negociaciones por un periodo no superior a 15 días. En el transcurso de éstos, cualquiera de las partes podrá requerir y la otra deberá aceptar el arbitraje del PRECO en las mismas.



Se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajos los siguientes supuestos:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET

Una vez transcurrido el periodo de consultas y negociaciones expresado para el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, si no hubiera acuerdo, ambas partes irán al PRECO y se someterán y acatarán, sin perjuicio de una mediación previa en su caso, el arbitraje dictaminado por el PRECO.

Tanto el Personal como la Dirección reconocen la gran importancia que tiene el mantener la productividad y progresar en ella mediante una eficaz organización del trabajo basada en los puntos anteriores y reconocen asimismo las necesidades de colaboración de todos para conseguirlo.

Artículo 15.— 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 refiere y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la mejora y continuidad 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.

Se establece la aplicación (al Salario base+antigüedad +plus personal anual) del porcentaje de beneficios sobre ventas (EBIT) del negocio de Ring Motors, acordándose los siguientes baremos por consecución de beneficios:

- Beneficios sobre ventas entre el 3% y el 6%.
- Aplicación de un 1,25 % No consolidable.
- Beneficios sobre ventas mayores de 6% y hasta el 9%.
- Aplicación de un 2% No consolidable.
- Beneficios sobre ventas mayores de 9% y hasta el 12%.
- Aplicación de un 4% No consolidable.
- Beneficios sobre ventas superiores al 12%.
- Aplicación de un 5% No consolidable.

Este concepto será abonado en su parte proporcional de días trabajados a las personas cuyo absentismo individual supere el 4% en el año, entendiéndose a estos efectos por absentismo la enfermedad común y el accidente No laboral. Se considerará como excepción a efectos del cobro, aquellas personas que aun habiendo superado el 4% de absentismo individual hayan cumplido en el cómputo total del año referido, con la jornada laboral anual pactada.

Artículo 16.— Procedimiento sistema de primas

Como se estableció en el anterior convenio del año 2018, el sistema de primas está desestimado, incorporándose en tablas salariales un pago mensual de 85 euros en concepto de «carencia de incentivo» para todo el personal incluido en convenio.

**Artículo 17.— Rendimiento mínimo o normal exigible**

Por rendimiento normal o mínimo real exigible se entiende la aportación de un esfuerzo personal que, mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, les suponga a las personas trabajadoras un gasto de energía recuperable después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobrentendiéndose que se trata de tareas realizadas por una persona normalmente capacitada, conocedora y adaptada al puesto.

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

No serán objeto de sanción aquellas personas trabajadoras a quienes les sea imposible desarrollar un rendimiento hasta un 10% inferior al mínimo real exigible y, una vez acreditada tal imposibilidad, se tratará de adaptarlas a puestos de trabajo más adecuados.

Tampoco se exigirá el resultado correspondiente al rendimiento mínimo real desarrollado por una persona trabajadora normalmente capacitada, conocedora y adaptada al puesto, durante el período de adaptación al puesto, motivado por la creación, rotación o promoción de los mismos.

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

Artículo 18.— Garantía de plena ocupación

En relación con el rendimiento mínimo exigible definido en el artículo anterior y para cumplir con las condiciones de recuperación en él expresadas, la Empresa no pretende, en general, de sus trabajadoras y trabajadores, que en forma habitual compensen los períodos de gran esfuerzo con períodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita sus exigencias a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente pueden desarrollar con excepción de las situaciones de carencia de trabajo no imputables a ellos. En estos últimos casos, la Empresa podrá encomendarles otros de categoría inferior en su puesto de trabajo, o adaptarle a otra ocupación, empezando por lo más afines a su trabajo habitual.

En relación al perfeccionamiento profesional de las personas trabajadoras, 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

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción



social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

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 y/o la dieta establecida en la norma correspondiente.

Una vez finalizado el servicio / montaje en el exterior, será decisión de la persona el tomar o no el tiempo de disfrute generado antes de incorporarse al puesto de trabajo. En el caso de que el grupo de personas trabajadoras sea superior a tres, se deberán turnar para hacer uso de este derecho.

La disponibilidad a desplazarse a trabajos en obra será compensada para los niveles inferiores al 3C con la retribución de un nivel más del que ostenta la persona afectada, durante el tiempo que dure el desplazamiento en la obra.

En los desplazamientos temporales, tanto en territorio nacional como en el extranjero, se aplica un plus por día de estancia (exceptuando los días de viaje) en el sitio de destino, denominado «Disponibilidad hacia el Cliente», que será compensado según lo establecido en el Anexo II, teniéndose en cuenta un valor suplementario por las horas trabajadas en domingo, festivos y descansos convenidos (Anexo II). En lo que respecta a las horas de festivos, domingos y descansos convenidos, el régimen de trabajo deberá ser fijado entre la línea jerárquica y la persona trabajadora antes de efectuarse el desplazamiento.

Si se determina la necesidad de trabajar a relevos en Obra, se abonarán éstos al igual que en fábrica con el plus de relevo que corresponda

Asimismo, las horas de los sábados que excedan de seis, las cuales ya están compensadas con el plus de Disponibilidad hacia el Cliente y las horas de relevo de noche del sábado, se abonarán como al valor de la Hora de domingo.

Las horas de exceso de jornada tendrán tratamiento de flexibles trabajadas. Al estar remuneradas dentro del plus de Disponibilidad hacia el Cliente, no se volverán a abonar.

Como norma general ninguna persona se incorporará al puesto de trabajo en destino en el día que realiza el viaje, y asimismo no realizará ninguna hora de aplicación en el día de regreso, salvo en situaciones excepcionales, las cuales deben de ser previamente notificadas y autorizadas por el Responsable del Dpto. de Servicios / Proyectos. En este último caso las horas que se puedan producir de trabajo efectivo en obra dentro de la jornada serán abonadas con la parte proporcional del plus «Disponibilidad hacia el cliente». Las horas de exceso de jornada tendrán un complemento equivalente al valor de las horas aplicadas en domingos, festivos y descansos convenidos. La suma de ambos conceptos tendrá como tope el valor del plus de «Disponibilidad hacia el cliente».

A partir del día 91 de desplazamiento ininterrumpido, la persona desplazada tendrá derecho al plus de desplazamiento temporal.



Cuando la persona trabajadora se oponga al traslado podrá optar entre impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción social, o extinguir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días por año trabajado.

B) Cambio de Puesto

Se entiende por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su Empresa y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen a la persona trabajadora 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.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- a) Por la duración:
 - Provisionales.
 - Definitivos.
- b) Por la causa, en:
 - A petición de la persona trabajadora
 - Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora
 - Por necesidades del trabajo y/o servicio.
 - Por disminución de la capacidad psicofísica de la persona trabajadora

La persona trabajadora será informada por escrito del cambio de puesto incluyendo la fecha de inicio en el nuevo puesto.

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, servicio militar, 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 Especialista correspondiente de la trabajadora.
- C) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier persona, procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual y/o conocimientos adquiridos, 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), aquélla se cursará a través de la línea jerárquica con copia al Comité de Empresa, el cual formulará su propuesta con la mayor brevedad para que sea objeto de estudio y resolución por la Dirección.
- D) Cuando el cambio provisional lleve a una persona 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 la persona 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, excepto en los casos de compensación por disponibilidad para trabajos en el exterior expresado en el artículo 20-Apartado «A».

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 superados 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 Recursos Humanos 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 1 mes 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 Recursos Humanos y a la persona trabajadora en los plazos siguientes:

b.1. Con dos días de antelación, cuando el cambio puede 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 Administración de Personal y al interesado.

Artículo 22.— Cambios de puesto definitivos

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

A) Por necesidades del Servicio.

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal, a la persona afectada 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 cuando existan voluntarios de la misma categoría que se presten.

B) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

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



C) A petición de la persona afectado.

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita de la persona trabajadora. 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.

D) Por disminución de la capacidad psicofísica de las personas trabajadoras.

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puestos definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo, se aplicarán las nuevas condiciones salariales, previo asesoramiento del Comité de Empresa, manteniéndose la garantía «ad personam» prevista en el artículo 12°.

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.

Si el origen no fuese alguna enfermedad o accidente de trabajo, se valorará, dependiendo de las necesidades de la empresa y las capacidades de la persona trabajadora.

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. En caso de igualdad entre dos profesionales se utilizará el criterio de antigüedad a efectos preferenciales.

Artículo 24.— Formación y promoción

A) *Formación*

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus empleadas y empleados, de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer una política de formación, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la Empresa.

Política de Formación

La Dirección de la Empresa tiene establecido entre sus objetivos la mejora de los niveles de los recursos humanos empleados a través de los adecuados Planes de Formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a los presupuestos económicos de la Empresa en cada año fiscal.

Las partes firmantes consideran, asimismo, que la Empresa debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar la plantilla en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo, empleados en cada acción formativa, a este efecto, en lo referente a las áreas de taller y en los casos en que la Empresa lo considere necesario contará además con la dedicación de los respectivos Jefes, Supervisores, Maestros, etc. con el apoyo de los Jefes de Equipo de las diferentes secciones y/o grupo de trabajo:

- Formación / entrenamiento del equipo bajo su mando, organizando de forma eficaz la pertinente programación formativa compaginada con el desarrollo del trabajo en orden a conseguir la óptima cualificación del personal acorde con las exigencias técnicas, productivas y de calidad requeridas en la Empresa.

En consecuencia, la política de formación estará basada en los siguientes puntos básicos:

- 1) La Dirección, con la participación de la representación de las trabajadoras y trabajadores fomentará dentro de sus posibilidades (económicas y productivas) acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos.



- 2) El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñan o se desempeñarán en el futuro.
- 3) La representación de las trabajadoras y trabajadores podrá proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño de las funciones de los puestos de trabajo, antes de la elaboración del Plan de Formación de la Empresa.
- 4) La Dirección, en función de las necesidades de formación detectadas, elaborará un Plan de Formación y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.
- 5) La Dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.
- 6) Es obligación de todas las personas incluidas en una acción formativa aprovechar al máximo posible los recursos que en él se están empleando.
- 7) 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.
- 8) Semestralmente se informará a la representación de las trabajadoras y trabajadores de la marcha del Plan de Formación.

B) 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) Todas las personas tendrán 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 las personas con responsabilidad sobre equipos no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer el que las personas de sus equipos sean promovidas a un puesto de mayor nivel y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, las 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 2.^a, Proyectista, Jefe de Organización de 2.^a y Jefe de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación:
 - 1.1. Por alguna persona 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 una persona 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 otra persona cuya plaza, a su vez, se amortice, siempre que no suponga promoción.
 - 1.3. Por la capacitación profesional entre las personas trabajadoras del departamento que tengan 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 cuya categoría profesional quede incluida entre las enunciadas en este punto, y que por implicar mando sobre personal o



aun siendo de inferior categoría sean de carácter confidencial, su designación corresponderá a la Dirección. Dichas vacantes o nuevos puestos se enunciarán, con el fin de que las personas trabajadoras que se consideren capacitados para ocuparlos, envíen al Departamento de Recursos Humanos su solicitud escrita, indicando en ella 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.

C) *Comisión de Ascensos*

En los casos de ascensos a través de Concurso-Oposición existirá una Comisión de Ascensos que estará integrada por:

- 1 Vocal perteneciente al grupo profesional al que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por el Comité de Empresa de entre sus miembros.
- 1 Vocal perteneciente al Departamento a que correspondan las vacantes, designado, en cada caso, por la Empresa.
- 1 Presidente propuesto por la Empresa.

D) *Función de la Comisión de Ascensos*

Será función de la Comisión de Ascensos:

- Supervisar la ejecución de las pruebas para el Concurso-Oposición.
- Asesorar a la Empresa en la persona más idónea para cubrir la plaza.

Artículo 25.— Normas que regirán los concursos para ascensos

La convocatoria y realización de los concursos de ascensos se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto se anunciará su existencia en los tablones de anuncios correspondientes.
En este anuncio se indicará, como mínimo:
 - Nivel, categoría profesional y horario del puesto.
 - Denominación del mismo.
 - Especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.
 - Plazo de presentación de las solicitudes, que será como mínimo de seis días laborables desde la publicación del anuncio.

2. En caso de examen:

- 2.1. La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes, será efectuada por el personal competente designado por la Dirección de la Empresa.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuación mínimo requerido para considerar aptos a los candidatos.

En los puestos que requieran pruebas prácticas se realizarán éstas en el lugar que acuerde la Comisión de Ascensos.

- 2.2. La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicológicos, médicos, teóricos y prácticos que en su caso se realicen.

En caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes y considerará especialmente como datos favorables la participación de candidatos en los cursos de capacitación profesional que organiza la Empresa para tales fines o aquellos que se dan en centros reconocidos oficialmente, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir.



2.3. Cada concursante podrá revisar su examen.

3. En cada evaluación global de aptitudes, datos de formación e historial profesional: Cuando el procedimiento de elección sea el de evaluación global de aptitudes, formación e historial profesional, el jefe del puesto realizará los contactos necesarios con los candidatos para, posteriormente proponer al Departamento de Recursos Humanos, con los razonamientos necesarios, los que según su criterio son aptos para el puesto. Se comunicará al Comité de Empresa, el nombre de los candidatos presentados, así como de la elección recaída.
4. Los participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informados en el plazo de 15 días.
5. También lo serán, en el mismo plazo, las personas aptas, con el fin de informarles de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes de puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen, durante los cuales no se harán más convocatorias mientras existan personas aptas.
6. Si resuelto el concurso no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema que la misma designe.
7. El cambio de retribución y asignación de categoría y nivel se confirmará después de pasar en activo un período de prueba mínimo de tres meses naturales a partir de la ocupación efectiva del puesto, en cuyo período haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento y calidad mínimo exigible, con aplicación de la retribución desde el primer día, si es apto.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado, siempre tendrá carácter provisional, hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 26.— Jornada laboral anual

Se establece para la duración de este Convenio una Jornada laboral de 1.685 horas efectivas.

Estas horas serán distribuidas según se establezca en el Calendario Laboral Anual, como regla general y acorde con lo pactado para la flexibilidad / disponibilidad de jornada (artículo 26) para el personal afectado por la misma.

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

Artículo 27.— Disponibilidad de jornada

El personal que compone la plantilla de ABB S.A. en su centro de Ring Motors integrado en Convenio, según se establece en el artículo 3, estará afectado, si fuera estrictamente necesario, en base al diagrama de carga de trabajo, por una jornada flexible de 200 horas más 50 de carácter voluntario, de las que se aplicarán exclusivamente las necesarias, en función de lo expuesto y acorde a la regulación que a continuación se expone:

- 1) Para llevar a efecto la aplicación de la flexibilidad de jornada se tienen que producir, en base al planning de trabajo anual, los siguientes condicionantes:
 - a) Falta de trabajo en una sección que afecte a un 15% de sus componentes.
 - b) Falta de trabajo que afecte como mínimo a un 10% de la plantilla total del taller.En ambos casos será necesario que las horas de paro previstas superen 30 h. continuadas y por persona.



- c) Fuerza mayor y fallos importantes que puedan acarrear graves pérdidas económicas y/o de imagen a la compañía.
- Antes de aplicar el caso 1.a) se estudiará la posibilidad del acoplamiento de las personas afectadas a otros puestos de trabajo de diferentes secciones.
- No se subcontratará ningún trabajo de la propia actividad que se pueda realizar en nuestros talleres por el personal afectado, en el momento de aplicación de jornada flexible y durante su vigencia.
- Mientras haya personal en un departamento afectado por la disponibilidad de jornada, no se realizará en el mismo horas extraordinarias derivadas y/o con alguna relación con el hecho causante.
- Los sábados tarde y festivos serán de carácter voluntario y serán compensados con un plus que se determina en el Anexo II.
- 2) Las personas afectadas por la jornada flexible serán notificadas por escrito con copia al Comité, con una antelación de siete días en los casos a) y b) del apartado anterior y con un día de antelación en el caso c). Para los fines de semana y festivos se notificará con cinco días de antelación.
- 3) El crédito horario tendrá carácter reversible, es decir, unas veces serán adelantadas por la Empresa y otras por el operario.
- 4) Las horas flexibles se tomarán como descanso continuado. Se recuperarán en los momentos de carga de trabajo justificada al efecto, y de acuerdo con el mando según se expresa a continuación:
- Un mínimo de dos horas /día y un máximo de tres, siendo la tercera de carácter voluntario, antes o después de la jornada laboral y no será de carácter obligatorio para el personal que trabaje de relevo de noche.
 - Los sábados y festivos un mínimo de seis horas hasta un máximo de ocho, siendo estas dos últimas de carácter voluntario. En el caso de que la recuperación se produzca en sábado a la mañana, se procurará que esta no afecte a más de dos sábados mensuales y un máximo anual de quince.
 - Los días de descanso convenido tendrán el mismo tratamiento que los días festivos.
- 5) El crédito de horas flexibles será liquidado dentro de los 12 meses siguientes a su realización computados semestralmente (a semestre vencido). Las horas acumuladas en el año que no hayan sido descansadas serán detraídas del crédito previsto para el año siguiente, hasta el momento en que se produzca el descanso oportuno, a partir del cual se reabre el crédito pendiente.
- Las horas flexibles que no se hayan descansado en los periodos previstos no podrán, en ningún caso, ser compensadas económicamente.
 - Las horas flexibilizadas que se realicen en fábrica tendrán una compensación por hora de disponibilidad, según se establece en el Anexo II. Serán abonadas después de su realización.
 - Exclusiva y únicamente se podrá suspender/interrumpir el descanso de Horas Flexibles por causas graves debidamente justificadas que afecten exclusivamente la unidad familiar.
- 7) Se formará una comisión, «Comisión Jornada Flexible y Horas Extras», la cual estará compuesta por tres miembros designados por la Dirección y tres miembros del Comité de Empresa, que se reunirá el día 15 de cada mes o, en su defecto, el primer día laborable que preceda a esa fecha en caso de ser festivo, todos ellos firmantes del Convenio, y tendrá las siguientes misiones:
- a) Analizar los parámetros de carga y capacidad con el fin de determinar las necesidades o no de aplicar la jornada flexible, en base al Articulado expuesto para regular este cometido.
 - b) Velar por que se cumpla y se aplique correctamente el Articulado regulador.



- c) Ofrecer y estudiar alternativas, con el fin de que no sean siempre gravadas o beneficiadas las mismas personas.
 - d) Levantar actas de las reuniones celebradas.
- 8) El «Plus de Flexibilidad de Jornada» ha quedado incluido a partir del Convenio de 2011 en el Salario de calificación para todo el personal de Convenio, manteniéndose los mismos cumplimientos que se requerían en la anterior situación, independientemente del concepto y forma de pago. La aplicación de 150 ÷ 200 horas tendrá un plus de «Flexibilidad Horaria» individual fijado en el anexo II, que sólo será abonado al personal que haya sido afectado por la aplicación de estas horas. Se abonará al finalizar la aplicación de las mismas.

La aplicación de las 50 horas voluntarias de disponibilidad tendrá la compensación fijada en el anexo II, abonable cuando éstas se cumplan. La realización de horas flexibles voluntarias estará limitada a un máximo de 100 horas.

Artículo 28.— Horas extraordinarias

La Dirección planificará y organizará la producción de tal modo que las horas extraordinarias se reduzcan al mínimo imprescindible.

En consecuencia, se establecen los siguientes criterios:

- a) Las horas extraordinarias habituales serán suprimidas.
En las Secciones o Servicios en que se aprecie una carga de trabajo continua que aconseje el refuerzo 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 normas legales que regulan 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 y el valor base. (Anexo III).
La Dirección informará periódicamente al Comité respectivo 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 oirá las sugerencias y recomendaciones que al respecto considere oportuno formular el Comité.
- d) No tendrán consideración de horas extraordinarias las que se produzcan fuera de la jornada normal de trabajo y sean generadas por el crédito de horas que se haya producido al aplicar la jornada flexible (disponibilidad horaria) en cualquiera de sus modalidades y aquellas realizadas en trabajos del exterior.

Clasificación de las Horas Extras

Horas Extras Normales. Tendrán la consideración de «Horas Extras Normales» las que cumplan y reúnan la condición de producirse después de la jornada laboral, al único y de acuerdo con lo especificado en el artículo 26.

Horas Extras de Fuerza Mayor. Tendrán consideración de «Horas Extras de Fuerza Mayor» las que se produzcan fuera de la jornada normal por motivos de origen imprevisible (inundaciones, terremotos, etc.) y que conlleven la obligación de una aportación extraordinaria de aliviar el impacto socioeconómico de la población o país afectado.

Artículo 29.— Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio serán de 30 días naturales al año, o 21 días laborables como mínimo.



Las vacaciones, salvo acuerdos individuales, se disfrutarán preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año y, a ser posible, de manera ininterrumpida.

Se garantizarán dos semanas consecutivas y se comunicarán con 2 meses de antelación.

Tras la solicitud de vacaciones de la persona trabajadora, la empresa responderá en un plazo máximo de 3 meses.

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

Como se estableció en el anterior convenio, el mes de cierre queda suprimido en favor de otras ventajas.

El día de jornada reducida se elimina para todos los colectivos.

El personal que, una vez fijadas sus vacaciones, se vea precisado por necesidades del Servicio a cambiar las mismas y trabajar un período de 14 días naturales como mínimo, en las fechas programadas de vacaciones, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuido en la fecha que de mutuo acuerdo con el mando respectivo se designe.

Si una vez acordadas las vacaciones durante el periodo arriba mencionado, la persona trabajadora se viese obligado a cambiarlas por necesidades de la producción, será compensado con el Plus de Trabajo en Vacaciones referido en el Anexo II por cada día de trabajo. Este mismo Plus de Trabajo en Vacaciones será pagado también por día trabajado en el supuesto de que no se pueda disfrutar de las dos semanas de vacaciones garantizadas en el periodo de junio a septiembre.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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 30. — Licencias

1. El inicio del disfrute de las licencias y permisos regulados en el presente artículo se hará, en todo caso, en día laborable para la persona trabajadora que los disfrute, a partir del hecho causante.

El disfrute de las licencias y permisos regulados por el presente artículo se realizará de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

A) Caso de fallecimiento

- De cónyuge: 5 días naturales.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días naturales.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 3 días naturales.
- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 3 días naturales.

Si se necesita realizar un desplazamiento al efecto, podrá ampliarse hasta uno más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento superior a 200 Km y otro más si el desplazamiento es de 300 Km.

En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar fallecido.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 4 del presente artículo.



B) *Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas de cónyuge, hijos/as y padres/madres consanguíneas/as*

Si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la Jornada Laboral la licencia será por el tiempo necesario.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención, contra el saldo de 16 horas.

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

C) *Caso de matrimonio o pareja de hecho*

— De la persona trabajadora: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con esta licencia, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa su intención de contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

— De los padres/madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as: 1 día. En este supuesto concreto esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 4 del presente artículo.

D) *Caso de nacimiento de hijos/as*

2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más. Todo ello en los casos en que legalmente proceda su aplicación. Estos días pueden utilizarse dentro del primer año desde el nacimiento.

En caso de discrepancia en la aplicación de este apartado d) conforme a la legalidad vigente se podrá someter la misma a la comisión mixta del convenio.

Si la persona trabajadora no pudiera estar presente en el momento de alumbramiento, al encontrarse desplazada por motivos laborales, se podrá disponer del tiempo que transcurra desde el momento de nacimiento hasta su llegada al domicilio/hospital. Este tiempo puede utilizarse dentro del primer año desde el nacimiento.

E) *Carnet de identidad*

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

Igualmente se concederá el tiempo necesario para tramitación del pasaporte en aquellos casos en los que sea requerido por la Empresa.

F) *Asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social*

Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por la persona trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos/as a profesionales de medicina pediátrica, así como acompañamiento por intervención quirúrgica de menos de 24 horas.



En aquellos casos en que el productor se vea imposibilitado para personarse en fábrica antes de asistir a la consulta del médico de cabecera, le será abonado el tiempo invertido, hasta el límite fijado, siempre que «a posteriori» lo justifique debidamente.

G) *Caso de traslado de domicilio habitual*

1 día. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida al Departamento de Recursos Humanos, quien resolverá lo que proceda.

H) *Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo*

Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

I) *Caso de realización de funciones sindicales*

Según lo dispuesto en el capítulo IX presente Convenio.

J) *Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto*

Que deban realizarse durante la jornada de trabajo y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

K) *Caso del cuidado de lactante menor de 9 meses*

A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora y esta acumulación se podrá hacer en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Respecto al reconocimiento de la acumulación de lactancia se estará a las sentencias que pudieran recaer sobre esta cuestión.

2. El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos/as, se iniciará desde el momento en que la persona trabajadora cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.



3. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

4. En el apartado 1 de este artículo, en los casos de matrimonio de padres/madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y acreditan suficientemente la condición legal de pareja de hecho.

L) *Intervención quirúrgica/ Hospitalización grave (más de 24h de hospitalización) y otras licencias*

Consultar Ley de Familias.

Artículo 31.— Excedencias

a) Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de las Personas Trabajadoras y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La Dirección de la Empresa analizará la concesión de excedencias con reserva de puesto durante el primer año del personal que tenga una antigüedad mínima de 1 año. Se elimina la limitación del 1% de la plantilla.

La Dirección de la Empresa analizará las peticiones de permisos sin sueldo que se soliciten, con una duración mínima de 15 días y una duración máxima de 2 meses, manteniendo la cotización a la Seguridad Social, que tomará como base la cotización del mes anterior.

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

En el supuesto de que un trabajador en período de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

Artículo 32.— Otros permisos

a) Las personas que tengan a su cuidado directo al cónyuge, pareja de hecho o algún familiar con diversidad física o intelectual u otro tipo de dependencia, tendrán 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. La empresa valorará y concretará con la persona el horario. La dependencia y convivencia tendrán que ser debidamente acreditadas.

b) Se darán permisos retribuidos para la ejecución de exámenes que sean de interés y aplicación para la empresa.

c) Se facilitará mediante permisos No retribuidos la preparación de exámenes, existiendo la posibilidad de recuperar las horas perdidas.

Artículo 33.— Horas de libre disposición

Desde 2024, 4 horas no recuperables y 4 recuperables.

Artículo 34.— Calendario y horarios

1) En el último trimestre del año, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, procurará establecer el Calendario Laboral y Horarios para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine el Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Vizcaya y las que, de mutuo acuerdo, se consideren más beneficiosas, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones y las posibles jornadas de



descanso, 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 y a los acuerdos especificados en este convenio.

Durante la vigencia de este Convenio se establece el régimen de trabajo a Relevos en el que se contemplarán los turnos de mañana, tarde y noche, los cuales tendrán a todos los efectos un horario diferenciado con el resto de los aplicados en fábrica (Jornada continuada, partida, etc.)

La empresa deberá entregar el cuadrante de relevos mensual con una antelación mínima de dos semanas al comienzo de cada mes. En caso de cambio de relevo con antelación menor a una semana por causa mayor o necesidades de la producción, se abonará el plus de mayor cuantía. Los cambios se acordarán previamente con el trabajador.

Llegado a un acuerdo, y sujeto a consulta del taller, el relevo de noche podría empezar el domingo en vez de empezar el lunes. Se cobraría plus de noche, no de domingo.

Los horarios de Relevo serán (incluye 15 minutos para bocadillo):

- Relevo de Mañana: De 6:30 a 14:30 (Bocadillo de 9:30 a 9,45).
- Relevo de Tarde: De 14:30 a 22:30 (Bocadillo de 19:00 a 19:15).
- Relevo de Noche: De 22:30 a 6:30 (Bocadillo de 3:00 a 3:15).

El personal de Jornada partida dispondrá de un Horario de Trabajo Flexible en el que se contemplarán las siguientes opciones de adaptación horaria:

A. Horario de Jornada Partida

- Se podrá utilizar un abanico de horario de entrada entre la 7:30 y las 9:30 horas.
- Se dispondrá de un horario de comida flexible entre las 13:00 y 15:30 horas.
- El descanso mínimo de comida será de 30 minutos, incluido taller cuando se trabajen horas flexibles.

En el caso del taller, el equipo de trabajo tiene que tener el mismo horario de comida, En caso de que no haya acuerdo entre el equipo, el tiempo de comida será de 1 hora.

El horario de salida se adecuará en cada caso para cumplir con la Jornada Completa.

B. Norma General

La aplicación de la susodicha Flexibilidad Horaria lleva implícito las siguientes condiciones de cumplimiento obligado:

- Marcaje en cada salida y entrada que se produzca tanto para iniciar y finalizar la jornada, como para las salidas y entradas de los tiempos de comida, en este último caso exclusivamente para el personal de Jornada Partida cuando salga de la fábrica.
- Cumplimiento de la Jornada Completa.
- El descanso mínimo de comida establecido en el punto anterior.

Los incumplimientos de horarios a efectos de descuentos tendrán el mismo tratamiento que el especificado en el artículo 43.

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

El personal afectado por la «Disponibilidad Horaria» no se registrará por el calendario en cuanto a la jornada diaria, sino que la misma será en función de lo que individualmente acuerde con la Empresa.



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.
 - Otros complementos personales.
 - 1.2.2. Del Puesto de trabajo.
 - Plus de mañana.
 - Plus de tarde.
 - Plus de noche.
 - Plus de disponibilidad hacia el Cliente.
 - Plus de Jefe de Equipo.
 - 1.2.3. De mayor cantidad de trabajo.
 - Horas extraordinarias.
 - Incentivos.
 - 1.2.4. De modificación de calendario.
 - Plus de disponibilidad horaria y voluntaria.
 - 1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - Gratificaciones extraordinarias.
2. Devengos extrasalariales.
 - Alojamiento y manutención (dieta).
 - Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
 - Los que se contemplan en el Capítulo de Beneficios Sociales.

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

El sueldo de calificación y plus de antigüedad 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 persona trabajadora.

Los importes son los que figuran en las correspondientes Tablas Salariales (Anexo I).

Artículo 38.— *Plus de antigüedad*

Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de 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 II.

**Artículo 39.— Plus de mañana, tarde y noche**

Se abonará a todo el personal designado para trabajar a turnos por cada día que trabaje en el Relevo de mañana, tarde, o noche, un plus, que se fija en el Anexo II.

Artículo 40.— Plus de seguridad e higiene

- 1) Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección (EPIs) exigidos y acordados con la Valoración de Riesgos de los puestos de trabajo y definidos para las distintas áreas y / o secciones, se le abona un importe compensatorio integrado en el Salario de calificación, manteniéndose las mismas exigencias y cumplimientos que independientemente de la forma y concepto del abono.
- 2) La cuantía convenida unificada para todos los puestos y categorías, comprende y cubre las tres circunstancias de: Excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad, cuando eventualmente concurren uno, dos o los tres puntos supuestos.
- 3) Corresponde a la Comisión Negociadora de Convenio 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.
- 4) La persona trabajadora deberá utilizar todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean designados.

Artículo 41.— Plus de disponibilidad hacia el cliente

Este plus está concebido para los trabajos en el exterior de fábrica y en él se contempla la dedicación al cliente en lo que se refiere a las incomodidades o alteraciones de horarios, prolongación de jornadas, atención a imprevistos y disposición para el cumplimiento de la obra o servicio, en plazo y calidad.

Artículo 42.— Plus de jefe de equipo

Se establece un Plus de Jefatura de Equipo cuyo valor queda establecido en el Anexo II). Este Plus tendrá efecto de consolidable y sería incluido en el Plus Personal, si por cualquier causa se produjese un cese en las funciones, excepto cuando fuese por voluntad y /o petición de la propia persona trabajadora.

La creación de este Plus anula y sustituye a la definición de responsabilidades y retribución establecidas en el Acuerdo del 26 de diciembre de 1991.

Las responsabilidades asociadas a la Jefatura de Equipo se determinan a continuación en lo que se refiere en las líneas principales de apoyo a la organización de Producción:

- 1) Apoyo a su superior Jerárquico en todo a lo concerniente a la Formación de todas las personas de nueva integración y entrenamientos específicos a todo el personal de su área en procedimientos y/o procesos de nueva implantación u otros requerimientos propios de la producción.
- 2) Asumir funciones de Responsable de Obra en los proyectos u obras que le sean encargados por su Línea Jerárquica.
- 3) Colaborar estrechamente con su inmediato superior en funciones de Lanzamiento de Ordenes, Planificación, Necesidades de materiales y similares.
- 4) Ejecución personal de todas las tareas propias de su ocupación aplicando sus conocimientos y habilidades para el mejor desarrollo y consecución de los objetivos fijados.

Este Plus afectará exclusivamente a las personas nominadas y reconocidas para esta función.

Artículo 43.— 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, previo acuerdo con el superior jerárquico y notificación a la Comisión de Horas Flexibles y Extras.

Para aquellos casos excepcionales en que no se canjeen las horas extraordinarias por período de descanso retribuido, se abonarán de acuerdo con la tabla del Anexo III.

Solo se considerarán como horas extraordinarias las que se realicen una vez completada la jornada ordinaria en su puesto de trabajo, después de haber cumplido las que corresponden a la Flexibilización de Jornada especificadas en el artículo 26.

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

Artículo 44.— Gratificaciones extraordinarias

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

Estas pagas se abonarán de la forma siguiente: La de Junio en la misma fecha de la nómina del mes, y la de Diciembre entre los días 15 y 21 de dicho mes.

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

Artículo 45.— Puntualidad

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

En los casos de olvido de tarjeta se notificará por escrito inmediatamente al Dpto. de Recursos Humanos, el cual analizará y justificará, si procede, el tiempo perdido.

En el caso de retrasos colectivos, originados por dificultades en los transportes públicos, si se recupera al final de la jornada el tiempo perdido, previa autorización del Dpto. de Recursos Humanos, no se efectuará descuento.

Artículo 46.— Trabajos en el exterior, viajes, alojamiento y manutención

1. Las trabajadoras y trabajadores de puestos concebidos para desarrollar habitualmente su trabajo en fábrica y que, en algunas circunstancias, efectúen salidas de trabajo fuera de su Centro de Trabajo percibirán, durante el tiempo de salida, la retribución complementaria por día trabajado, que se fija en el Anexo II. (Plus Trabajos Exteriores)

No obstante, si durante el tiempo en que la persona estuviera desplazada, recayera sobre él la responsabilidad y supervisión general del trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior de ésta en el lugar de trabajo, la retribución complementaria será, por ambos conceptos y por día trabajado, el doble de la fijada, en territorio nacional y en el extranjero la que específicamente se expresa.

2. Las horas de desplazamiento para trabajos en el exterior, que excedan de la jornada laboral o se produzcan en domingos y festivos, no tendrán la consideración de horas extraordinarias, siendo su valor el equivalente al de ésta. Anexo III

3. Los principios del sistema de indemnización (dieta) por gastos de viajes, alojamiento y manutención, serán los siguientes:

- a) No deberá suponer a la persona trabajadora ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionador por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción la persona trabajadora deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) En lo que se refiere a la dieta Nacional /Estatal el importe de este concepto será revisado anualmente e incrementado con efectos del inicio del año en el valor porcentual que sea publicado por el INE para IPC real interanual para el Estado derivado de los 12 meses anteriores a la fecha indicada.

Se acuerda que, desde la salida hasta el final del destino del viaje principal, corresponderá el plus de viaje.



El plus de disponibilidad del cliente se empezará a abonar desde el momento en el que el empleado se ponga a disposición de realizar cualquier actividad, incluyendo formación y exámenes médicos, de cara al cliente.

En cuanto al desplazamiento, se abonará el desplazamiento cuando el cómputo total (al inicio de jornada + comida + regreso al campamento) supere 1h de duración.

Los días generados se gastarán obligatoriamente, inmediatamente a la vuelta a casa, pudiendo mantener una bolsa de máximo 5 días, y no siendo acumulable con otros periodos.

Para mayor claridad se adjunta al convenio el Anexo XII incluyendo lo acordado adicionalmente.

A.1) Desplazamiento dentro del territorio del Estado Español

La persona trabajadora 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 15 días naturales. Los días de descanso generados de esta forma deberán ser gastados inmediatamente a la vuelta a casa, pudiéndose mantener una bolsa máxima 5 días, y no siendo acumulables con otros periodos.

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.

A.2) Desplazamiento al Extranjero

Se reconocen en estos casos los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

La norma MERCER, que regula las dietas internacionales, deberá ser actualizada anualmente.

Los valores establecidos en esta Norma serán de aplicación exclusiva para todo el personal de la plantilla que aporte su trabajo directamente en la obra y/o en los talleres de nuestros proveedores/colaboradores (No tendrán esta consideración: reuniones, formación, visitas o similares).

Artículo 47.— Retribuciones de vacaciones

Las vacaciones se pagarán con arreglo al Salario base o de Convenio, Antigüedad, Plus Personal y el promedio de la compensación por Plus de Tarde y Plus de Noche percibidos por la persona trabajadora en los tres meses trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación de las vacaciones, de los que se dispongan datos de los variables antes de las confecciones de nóminas (12 Julio), excluyendo de la determinación de dicho promedio las horas de paro. Este abono se efectuará en todos los casos en el mes de agosto.

Artículo 48.— Retribución de domingos, festivos y licencias

- a) No habrá lugar a la retribución de domingos y festivos separadamente, ya que las cantidades correspondientes 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.

Artículo 49.— Retribuciones brutas

Las retribuciones que se garantizan por todos los conceptos son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden a la persona trabajadora tales como Impuesto



sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Seguridad Social, etc., se deducirán íntegramente de aquéllas.

Artículo 50.— Pago de nóminas mensuales

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

Estas retribuciones mensuales se pagarán mediante ingreso en una cuenta corriente o de ahorro designada por la persona trabajadora, por una sola vez al mes, salvo las pagas extraordinarias. El resguardo de la transferencia suplirá la firma de la persona trabajadora 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 siguientes:

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

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo 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.
- Compensación por horas recuperadas de Jornada Flexible.
- Plus de disponibilidad hacia el cliente.
- Incentivos.
- Pluses de mañana tarde y noche, según mañanas, tardes o noches trabajadas en el mes.
- Plus de horas disponibles >150 y voluntarias.
- Plus de Jefe de Equipo

Artículo 51.— 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:

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

Retribución total año = a salario de calificación + antigüedad + complementos personales y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 52.— Incremento salarial

Para los años de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será:

- IPC < al 2,5%, incremento salarial del IPC + 1%.
- IPC entre el 2,51 % y el 4,50%, incremento salarial del IPC + 0,5%.
- IPC > al 4,51 %, incremento salarial del IPC.

En caso de un IPC Real Interanual negativo, el IPC se considerará 0.

Estos porcentajes se aplicarán a los conceptos salariales regulados en Convenio.



CAPÍTULO VII
BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 53.— Premios de vinculación

1. Cuando una persona cumpla los 25 y/o 35 años de servicio en la Empresa, se le hará entrega de un importe de 1/14 de su salario anual (salario calificación, antigüedad, plus personal), en el mes de junio.

2. Para el premio de los 35 años, las personas trabajadoras que causen baja en la Empresa, excepto por fallecimiento, con más de 30 años de antigüedad, recibirán el mismo tratamiento que en el caso anterior.

3. Las personas trabajadoras que cumplan 60 años 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 2/14 de su Salario Anual (Salario Calificación, Antigüedad, Plus personal) vigente en el momento de percibir el premio, abonándose en la nómina del mes en el que la persona cumpla los 60 años. Este derecho también se considerará para las personas que vayan a cumplir 60 años dentro del calendario normal anual y causen baja en la empresa, excepto por defunción, dentro del mismo antes del cumplimiento.

4. En el caso de que una persona alcance una antigüedad en la Empresa de 25 años, adquiere el reconocimiento del Premio de Vinculación del punto anterior (2/14 del Salario Anual), abonándose al cumplir los 60 años o en el momento de su finiquito.

5. A las personas que a la firma de este Convenio tengan cumplidos los 60 años, se les aplicará este premio en el mes de la firma del mismo.

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

Artículo 54.— Retribuciones por incapacidad laboral transitoria**A) Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral**

A partir de la firma del Convenio a todas las personas en situación de baja por estos conceptos, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de la forma siguiente:

Desde el primer día el 100% del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales incluidos en el apartado 1 del artículo 35º de este Convenio dentro de los puntos 1.1 y 1.2.1, es decir, salario calificación (Antigüedad) y otros complementos personales.

B) Por Accidente de Trabajo

Durante todos 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 Apartado 1 del artículo 35º de este Convenio, dentro de los puntos 1.1., 1.2.1. y 1.2.2., es decir, salario de calificación, antigüedad, otros complementos personales, plus de tarde, plus de noche, plus de Seguridad e Higiene y otros complementos de puesto si los hubiere.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus Servicios Médicos. La negación de la trabajadora 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 incluirá en su importe la parte alícuota de gratificaciones extraordinarias, al objeto de que éstas sean percibidas sin descuentos por los periodos de baja.

**C) *Por Maternidad / Paternidad***

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 Apartado 1 del 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 Seguridad e Higiene y otros complementos de puesto si los hubiese.

Artículo 55.— *Integración en salario (servicios compartidos)*

En anteriores Convenios y motivado por la creación de los Servicios Compartidos de Nómina con el fin de reducir conceptos para facilitar la confección de la misma, se han integrado en el Salario de Calificación los importes de los Pluses que ya existían, para los conceptos de:

- Seguridad e Higiene.
- Plus de Flexibilidad.
- Plus de Asistencia.

Independientemente del concepto en que se abonen estos importes se sigue manteniendo el cumplimiento de las obligaciones/requisitos que dan derecho al cobro de las respectivas cantidades.

Artículo 56.— *Comedores*

Para el personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al medio día, la Empresa aportará 11 euros en concepto de ayuda a comida. Durante la vigencia de este convenio se le sumará la cantidad de 0,5 euros anualmente.

Si para el servicio de comidas se necesitara un transporte colectivo, éste correría a cargo de la Empresa.

Para las personas que trabajen a turnos y que tenga necesidad de prolongar al menos 2 horas su jornada de trabajo la Empresa aportará la cantidad de 13,5 euros diarios. Anualmente se le sumará la cantidad de 0,75 euros, durante la vigencia de este convenio.

Artículo 57.— *Ayuda para estudios*

La Empresa junto al Comité analizará aquellos casos de personas trabajadoras que cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la Empresa, subvencionando los mismos hasta un 50%. Las solicitudes de ayuda se tramitarán ante la Dirección de la misma.

La persona trabajadora debe de solicitar la ayuda previamente a la matriculación.

La decisión final corresponderá a la Empresa.

Artículo 58.— *Seguros***a) *Vida***

Con efectos del 1 de febrero de 2012 la Empresa contrató un Seguro de Vida en caso de fallecimiento e invalidez absoluta.

Desde el 1 de enero de 2023, las prestaciones aseguradas tendrán como valor el doble del Salario Bruto Anual para los casos de fallecimiento por cualquier causa, gran invalidez por cualquier causa, invalidez permanente absoluta por cualquier causa e invalidez permanente total por cualquier causa.

b) *Médico*

Con efectos a la fecha de la firma del Convenio, el personal afectado por el mismo tendrá asignada una póliza individual de asistencia médica, contratada por ABB. En caso de cambio de Compañía de Seguros, las condiciones serán similares a las actuales.

**Artículo 59.— Ayudas por descendientes con diversidad funcional**

1. La Empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costos que por los conceptos de enseñanza o readaptación tengan que afrontar las personas trabajadoras con hijas o hijos con diversidad funcional con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo IV.

2. Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que la persona trabajadora tenga reconocido como persona beneficiaria de la Seguridad Social al descendiente y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.

Artículo 60.— Asistencia médica

El Servicio Médico contratado de la Empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas y análisis y radiografías especiales para aquellas personas cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por las personas trabajadoras.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa se compromete a mejorar, en la medida de lo posible y necesaria, los medios de que dispone el botiquín de acuerdo con el servicio que presta.

El Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo colaborará en todo lo referente a este artículo.

Artículo 61.— Ayudas por defunción

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

Artículo 62.— Ropa de trabajo

La Empresa dotará anualmente a sus productores de ropa de trabajo y de prendas de protección necesarias para el óptimo desarrollo de sus actividades.

La empresa se hará cargo de la limpieza, mantenimiento y destrucción de la ropa de trabajo.

CAPÍTULO VIII

CONDUCTA LABORAL

El presente régimen disciplinario, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de personas trabajadoras y Empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.



A fin de que por la empresa y las personas trabajadoras se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

Toda falta cometida por las personas trabajadoras, se clasificará en atención a su trascendencia o intención como leve, grave, o muy grave:

2.1. *Se considerarán Faltas leves*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2.2. *Se considerarán Faltas Graves*

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.



- g) Suplantar a otra persona en el trabajo, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
 - h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
 - i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
 - j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
 - l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- 2.3. *Se considerarán Faltas Muy Graves*
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
 - b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en Baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad
 - e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
 - f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
 - j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
 - k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora



- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las Sanciones Máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- A) Por faltas leves:
— Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- C) Por faltas muy graves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
— Despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas Leves: Diez días.
— Faltas Graves: Veinte días.
— Faltas Muy Graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES

Primera. — Derechos sindicales

Durante la vigencia del presente Convenio, los miembros de la RLT tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley a excepción de las horas sindicales que serán de 25 horas/mes por cada integrante, exceptuando a quien ostente la Presidencia y Secretaría que gozarán de un crédito de 30 horas, todas ellas para ejecutar actividades puramente sindicales.

Los Sindicatos que reúnan los requisitos que se establecen en la Ley como más representativos, ostentarán una persona Delegada Sindical nombrada por el propio Sindicato, de acuerdo con sus Estatutos, comunicándolo a la Dirección de la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de personas afiliadas con que cuenta. Este nombramiento deberá recaer en una persona trabajadora en activo.

Las personas Delegadas de las Secciones Sindicales que tengan implantación en la Empresa dispondrán, en base al punto anterior, de La Ley horas mensuales.

Las horas sindicales podrán ser acumulables en una o varias de las personas pertenecientes a la misma candidatura, previa comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la distribución de dicho crédito.

Segunda. — Condiciones de trabajo y salud laboral

Se dotará de un Plan de Prevención en Materia de Salud y Seguridad, así como de los Servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios establecidos en las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Para ello, deberá dotarse de los medios humanos adecuados en materia de Seguridad y Salud Laboral, quienes recibirán la formación necesaria mediante la asistencia a cursos oficiales y, si fuera posible, alcanzando la titulación de Técnicos en Seguridad y Salud Laboral, etc.



La Representación de las personas trabajadoras participarán en la elaboración del Plan de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y velarán por su cumplimiento.

Tercera. — *Entrada en vigor y efectos retroactivos*

No obstante, lo dispuesto en el artículo 4º, toda la normativa contenida en el presente Convenio, que suponga modificaciones de tipo organizativo, entrará en vigor a partir de la firma del mismo, salvo aquellos artículos que tengan pactada otra fecha. Los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 2.023, salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo, si procede.

Cuarta. — *Plus distancia*

Los precios figuran en el anexo V.

A efectos de reconocimiento de este plus, todas las personas que cambien de domicilio deberán entregar en el Dpto. de Administración de Personal el correspondiente documento justificativo emitido por el respectivo Ayuntamiento.

El tope máximo del Plus de Distancia será el que se indica en el anexo V.

El personal cuya localidad de residencia no figure en la tabla del Anexo V por proximidad, recibirá por este mismo concepto un pago de 1,5 euros por día de presencia en fábrica, a partir de la firma de este Convenio.



ANEXO I ABB S.A. (RING MOTORS)

TABLAS SALARIALES

Categoría	Nivel	Enero 2023 (€)
INGENIERO / LICENCIADO	AA	47.110,30
	AB	40.778,80
	AC	36.670,21
PERITO / INGENIERO TECNICO	BA	45.822,13
	BB	38.822,88
	BC	32.734,75
JEFE ORG.-ADM.-TALLER 1. ^a	CA	44.571,44
	CB	43.357,17
	1A	43.357,17
	1B	41.783,62
	1C	40.361,33
	2A	38.843,00
	2B	37.551,46
	2C	36.335,45
	3A	37.253,18
	3B	36.229,76
	3C	35.166,17
	4A	34.140,53
	4B	33.220,01
	4C	32.306,34
	5A	31.440,41
	5B	30.664,35
	6A	30.228,39
6B	29.517,24	
7A	29.517,24	
7B	28.864,42	

* Categorías «AA y BA», requieren 4 años de experiencia contrastada

* Categorías «AB y BB», requieren 2 años de experiencia contrastada

* Categorías «AC y BC», no requiere experiencia



ANEXO II
ABB S.A. (RING MOTORS)

PLUSES, 1 ENERO 2023

Table with 6 columns: Concepto, Anual, Pagos, Mensual, Dia, Hora. Rows include Plus vinculación, Plus relevo mañana, Plus relevo tarde, Plus relevo noche, Plus jefe de equipo, Plus gruista, Plus de trabajos exteriores, Trabajos en exterior, Desplazamiento temporales, Plus disponibilidad horaria, Plus disponibilidad voluntaria, Compens. recup. horas, Compensacion sabados, Por flexibilidad, Compensación domingos/festivos/DC, Plus trab. vacaciones calendario laboral, Plus disponibilidad mantenimiento, Plus prevención inc.

D/T = Día de trabajo efectivo
H/T = Hora de trabajo efectiva
D/N = Día Natural, excepto en IT'S



ANEXO III
ABB S.A. (RING MOTORS)

VALOR HORA EXTRA, 1 DE ENERO 2023

Categoría	Nivel	H. extra
INGENIERO / LICENCIADO	AA	39,86
	AB	33,52
	AC	30,03
PERITO / INGENIERO TECNICO	BA	38,69
	BB	31,82
	BC	26,66
JEFE ORG. - ADMINISTR. - TALLER 1.ª	CA	37,58
	CB	36,51
	1A	36,51
	1B	35,08
	1C	33,80
	2A	32,43
	2B	31,29
	2C	30,20
	3A	30,20
	3B	29,27
	3C	28,34
	4A	27,41
	4B	26,58
	4C	25,77
	5A	24,99
5B	24,29	
6A	23,90	
6B	23,28	
7A	23,28	
7B	22,69	



ANEXO IV
ABB S.A. (RING MOTORS)

Concepto	2023	Pagos	Mes	Hora
AYUDA DESCENDIENTES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	1.200,00	12	100,00	

**ANEXO V
ABB S.A. (RING MOTORS)**

Los municipios que por estar a menos de 2 km no están recogidos en la siguiente tabla, tendrán un valor diario de 1,50 euros.

PLUS DISTANCIA 1 ENERO 2023

Direcciones	Imp día (€)
Algorta Getxo/Galindo/Algorta	4,76
Alonsotegi/Galindo/Alonsotegi	4,90
Amorebieta/Galindo/Amorebieta	5,99
Aranguren/Galindo/Aranguren	5,99
Arrigorriaga/Galindo/Arrigorriaga	2,92
Artziniega/Galindo/Artziniega	5,99
Astrabudua-Erandio/Galindo/Astrabudua	4,76
Basauri/Galindo/Basauri	2,92
Bermeo/Galindo/Bermeo	5,99
Bilbao/Galindo/Bilbao	2,92
Castro Urdiales/Galindo/Castro	5,99
Cruces-Barakaldo/Galindo/Cruces	1,90
Durango/Galindo/Durango	5,99
Erandio/Galindo/Erandio (Goikoa)	5,99
Erandio/Galindo/Erandio (Bekoa)	4,76
Etxebarri/Gallindo/Etxebarri	4,76
Galdakao/Galindo/Galdakao	5,12
Galdames/Galindo/Galdames	5,52
Gallarta/Galindo/Gallarta	2,12
Gordexola/Galindo/Gordexola	5,62
Gorliz/Galindo/Gorliz	4,98
Güeñes/Galindo/Güeñes	5,99
Igorre/Galindo/Igorre	5,62
Irauregi/Galindo/Irauregi	4,90
La Arboleda/Galindo/La Arboleda	3,90
La Arena A. y C. /Galindo/La Arena	4,72
La Cuadra/Galindo/La Cuadra	5,38
La Cuesta A. y C. /Galindo/La Cuesta	4,72
La Rigada Muskiz/Galindo/La Rigada	4,72
Larrabetzu/Galindo/Larrabetzu	5,62
Las Arenas-Getxo/Galindo/Las Arenas	4,76
Las Carreras/Galindo/Las Carreras	2,12
Leioa-Universidad/Galindo/Leioa	5,99
Leioa/Galindo/Leioa	4,76
Llodio/Galindo/Llodio	3,79
Lemoa/Galindo/Lemoa	5,99



Direcciones	Imp día (€)
Lutxana-Barakaldo/Galindo/Lutxana	2,12
Lutxana-Erandio/Galindo/Lutxana	4,76
Miravalles/Galindo/Miravalles	2,92
Mundaka/Galindo/Mundaka	5,99
Mungia/Galindo/Mungia	5,62
Muskiz/Galindo/Muskiz	2,82
Olabeaga/Galindo/Olabeaga	2,82
Ortuella/Galindo/Ortuella	2,12
Plentzia/Galindo/Plentzia	4,98
San Fuentes/Galindo/San Fuentes	2,12
Santurtzi/Galindo/Santurtzi	2,12
Santurtzi (Kabiezes)/Galindo/Santurtzi	3,80
Sodupe/Galindo/Sodupe	5,99
Sondika/Galindo/Sondika	5,12
Sopela/Galindo/Sopela	4,98
Sopuerta/Galindo/Sopuerta	5,99
Urduliz/Galindo/Urduliz	4,98
Urioste-Ortuella/Galindo/Urioste-Ortuella	2,12
Usansolo-Galdakao/Galindo/Usansolo	5,12
Zalla/Galindo/Zalla	5,99
Zamudio/Galindo/Zamudio	5,12
Zaramillo/Galindo/Zaramillo	5,38
Zeberio/Galindo/Zeberio	4,82
Zorroza/Galindo/Zorroza	2,82
Valor máximo diario	5,99



ANEXO VI
ABB S.A. (RING MOTORS)

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

Grupo	Nivel	Operarios	Empleados	Técnicos
1	AA			Ingeniería Superior/Licenciatura 4 años experiencia
	AB			Ingeniería Superior/Licenciatura 2 años experiencia
	AC			Ingeniería Superior/Licenciatura Sin experiencia
2	BA			Ingeniería Técnica/Perito/Diplomatura 4 años experiencia
	BB			Ingeniería Técnica/Perito/Diplomatura 2 años experiencia
	BC			Ingeniería Técnica/Perito/Diplomatura Sin experiencia
3	CA	Jefe de Taller /Jefe de Primera		
	CB	Jefe de Taller /Jefe de Primera		
	1A		Jefe de Organización 2. ^a Jefe de Laboratorio 2. ^a Jefe Administrativo 2. ^a	Delineante Proyectista
	1B		Jefe de Organización 2. ^a Jefe de Laboratorio 2. ^a Jefe Administrativo 2. ^a	Delineante Proyectista
	1C		Jefe de Organización 2. ^a Jefe de Laboratorio 2. ^a Jefe Administrativo 2. ^a	Delineante Proyectista
	2A	Maestro Taller	Jefe de Organización 2. ^a Jefe de Laboratorio 2. ^a Jefe Administrativo 2. ^a	Delineante Proyectista Analista de 1. ^a E Técnico Organización 1. ^a E
	2B	Maestro Taller	Jefe de Organización 2. ^a Jefe de Laboratorio 2. ^a Jefe Administrativo 2. ^a	Delineante Proyectista Analista de 1. ^a E Técnico Organización 1. ^a E
	2C	Maestro Taller	Jefe de Organización 2. ^a Jefe de Laboratorio 2. ^a Jefe Administrativo 2. ^a	Delineante Proyectista Analista de 1. ^a E Técnico Organización 1. ^a E
4	3A	Maestro de 2. ^a Oficial 1. ^a E	Jefe Administrativo 2. ^a Oficial Administrativo 1. ^a E	Delineante Proyectista Analista de 1. ^a Técnico Organización 1. ^a
	3B	Maestro de 2. ^a Oficial 1. ^a E	Jefe Administrativo 2. ^a Oficial Administrativo 1. ^a E	Delineante Proyectista Analista de 1. ^a Técnico Organización 1. ^a
	3C	Maestro de 2. ^a Oficial 1. ^a E	Jefe Administrativo 2. ^a Oficial Administrativo 1. ^a E	Delineante Proyectista Analista de 1. ^a Técnico Organización 1. ^a
	4A	Oficial 1. ^a	Oficial Adtvo. 1. ^a Técnico Org. 1. ^a	Delineante 1. ^a
	4B	Oficial 1. ^a	Oficial Admto. 1. ^a Técnico Org. 1. ^a	Delineante 1. ^a



Grupo	Nivel	Operarios	Empleados	Técnicos
	4C	Oficial 1. ^a	Oficial Adtvo. 1. ^a Técnico Org. 1. ^a	Delineante 1. ^a
5	5A	Oficial 2. ^a	Tco. Org. 2. ^a Oficial Adtvo. 2. ^a	Analista de 2. ^a Delineante 2. ^a
6	6A	Oficial 3. ^a Peón Especialista E	Auxiliar Administrativo	
7	7A	Peón Especialista Peón		



ANEXO VII
ABB S.A. (RING MOTORS)

CLASIFICACIÓN POR NIVELES (1 DE ENERO DE 2023)

Table with 3 columns (A, B, C) and 6 rows of job descriptions and requirements for various engineering and technical roles.



A	B	C
6. Trabajos en VPI – Calado Polos Arrollados – Masas Polos – Montaje Polos – Prensa Barras – Prensa Bobinas Polares – Prensa Bobinas Estator – Prensa Marta (Chapa Ventilación) – Almacén / Carros (Carretillero) – Encintado Manual +Básico Máquina – Recopilador en Expediciones – Ayudante de Bobinado – Ayudante de Montaje – Ayudante Bobinado Site – Prensado de Polos		
7. Varios Prensas y Empaquetado – Encintado Barras-Bobinas – Peón Especialista Taller/Site/Almacén, Logística, Expediciones, sin experiencia		

Cláusulas de aplicación

1. Acorde con lo establecido en el artículo 11 Apdo. 1º, se establece la readaptación de las categorías por niveles de los puestos de Taller diferenciando dos áreas (Componentes y Talleres de Bobinado y Montaje), teniendo en cuenta por una parte que muchos de los puestos ya se vienen desarrollando y ostentan los Niveles adecuados y otros experimentan algún tipo de cambio cualitativo, motivado en unos casos por la aplicación de los nuevos procedimientos y en otros por los cambios organizativos.

2. Por otra parte, se establecen 3 Niveles para los puestos que exijan una formación Universitaria tanto superior como media.

A continuación, se detallan los pormenores y requerimientos que han sido tomados en cuenta en esta nueva adaptación.

Puestos de taller

A. Área de componentes

Como base para la evaluación del desarrollo profesional de un puesto se establece un sistema de progresión de competencia basado en cuatro niveles según la Matriz de Polivalencia (conocido vulgarmente como «quesitos»), los contenidos de los escalones y niveles de definen a continuación:

Grupo «0»	Grupo «I»	Grupo «II»
Wilkins	Modelo Corte y Soldadura	Calado y Apilado de masas Polares
Ensayo Barras/Polos/Polos Hidro	Máquina de encintar	Apilado Masas Polares Hydro
Experto en área VPI	Bobinado Polos Arrollados	Montaje de Polos Completos
	Bobinas Polares	Prensa de Barras
	Formar Bobinas Estator	Prensa de Bobinas Polares
	Instalación VPI, control y manejo	Prensa de Bobinas de Estator
	Ensayos barras	Marta (Chapa de Ventilación)
	Ensayo de Polos	Trabajos en la instalación VPI
		Encintado manual + Manejo básico de máquina de encintar
		Prensado de Polos



Categorías por máquina			
Grupo «I»		Grupo «II»	
	7A		7A
	6A		
	5A		6A

Evolución por máquina o puesto	
	Desarrolla el puesto supervisado o con ayuda de forma permanente, y a veces solo
	Desarrolla el puesto supervisado o con ayuda de forma intermitente
	Desarrolla el puesto de forma autónoma y es capaz de realizar cambios y ajustes necesarios
	Lo exigido para Nivel 3, y además es capaz de formar a otras personas y resolver problemas

(*) Máquinas o puestos que sean notablemente diferentes al suyo

TABLA DE POLIVALENCIAS DE COMPONENTES

Categoría	Wilkins	Grupo 1 (5A)	Grupo 2 (6A)
6A			1
5A		1	
5A			3
4C	1		
4C		2	
4C		1	2
4C			4
4B (EXP PRENSAS)	1		2
4B		3	
4B (EXP)		2	2
4B		1	4
4A	1	1	2
4A		2	4
4A		3	2
4A		4	
4A	1		4
4A	1	2	

Persona multivalente

Se considera persona multivalente aquella que habiendo alcanzado la máxima categoría en componentes, nivel 4A, continúe formándose en distintos puestos.

**Polivalencias entre áreas de montaje-bobinado-componentes****Creación de Polivalencias entre Áreas:**

Si se consigue polivalencia en dos áreas diferentes (Bobinado/Montaje/Componentes) alcanzando la misma categoría en al menos dos de ellas, se incrementa una categoría.

Se empieza a considerar polivalencia a partir del nivel 4C incluido, para polivalencias entre Bobinado y Montaje. Para el caso de polivalencia entre Bobinado y Componentes o Montaje y Componentes, se empieza a considerar dicha polivalencia a partir del nivel 5A.

1. Ej: se tiene 4C en Montaje (o componentes o bobinado) y se llega a conseguir conocimiento de 4C en Bobinado (o componentes o montaje), automáticamente se le otorga categoría 4B.
2. Ej: Se tiene 5A en Bobinado y 5A en Componentes, se obtiene nivel 4C.

Pago diario trabajo en Categoría Inferior en Área diferente.

Si se tiene una categoría y se trabaja en una categoría inferior de un área diferente, se pagará de acuerdo a los días que trabaje, pero no se pagará cuando el cambio de área sea consecuencia de falta de trabajo en el área de trabajo del empleado.

De (categoría de un área)	A (categoría de otro área)	Observaciones	Eur/día
4A	4B		3
4A	4C		2
4A	5A	Esta combinación sólo posible cuando el área receptora es COMPONENTES	1
4A	6A	Esta combinación sólo posible cuando el área receptora es COMPONENTES	0,5
4B	4C		3
4B	5A	Esta combinación sólo posible cuando el área receptora es COMPONENTES	2
4B	6A	Esta combinación sólo posible cuando el área receptora es COMPONENTES	1
4C	5A	Esta combinación sólo posible cuando el área receptora es COMPONENTES	3
4C	6A	Esta combinación sólo posible cuando el área receptora es COMPONENTES	2

B. Área de Bobinado y Montaje

En esta área se continúa con los niveles establecidos para los Oficiales de 1.^a, manteniéndose a su vez la aplicación del 5A (Ofic.2.^a) y 6A (Ofic.3.^a) para acompañar el progreso profesional pertinente (Artículo 11).

C. Área de logística

También en este estudio se definen los niveles de los nuevos puestos que por causas organizativas se han definido en el área de Logística (Almacenes, Expediciones, Lanzamiento) y que se definen como a continuación se enumera. La promoción por el escalado de categorías no supone dejar atrás las tareas de los perfiles inferiores, que siguen realizando al nivel que corresponda en cada caso:

Almacén/lanzamiento

- Peón Especialista.
- Carretilero.



- Almacenero.
- Lanzamiento y Planning (Facilitador).
- Almacenero+Lanzamiento Planning.
- Gestor de almacén.
- Responsable de Almacén y Lanzamiento.
- Jefe de Almacén y Lanzamiento (inglés).

Expediciones

- Peón Especialista.
- Recopilador de Expediciones.
- Auxiliar de Expediciones.
- Gestor de Expediciones.
- Responsable de Expediciones.
- Jefe de Expediciones (inglés).
- Jefe de Almacén, Expediciones y Lanzamiento.

D. Área de calidad

	Sin experiencia	> 2 años	Soft Skills / Polivalencia
Inspección en proveedor sin cliente o con cliente acompañado/ Piezas no críticas / Piezas críticas acompañado / Creación de informes de inspección Revisión de Certificados	4C	4B	
Inspección en proveedor con cliente sólo / Piezas críticas sólo / Elaboración informes de inspección		3C	3B
Ensayo final Polos Interno	3C	3A	
Ensayo final Polos (con cliente)		2B	
Elaboración y adecuación documentación de inspección (PCs / QWP.) / Dossier de calidad		1B	1A
Liderar proyectos de mejora	2C	1B	1A

* Se tendrán en cuenta habilidades tales como: gestión, proactividad, capacidad de resolución, comportamiento ante situaciones de riesgo, comunicación.

E. Área de servicios

	Evolución puesto bobinador site		Evolución puesto supervisor site
	7A: Desarrolla el puesto supervisado o con ayuda de forma permanente, y a veces solo		3A: Desarrolla la supervisión de obras y equipos de forma autónoma. Planifica, reporta, se responsabiliza de la calidad y seguridad en los trabajos, hace informes, cumple con los plazos, se relaciona con el cliente. Puede requerir soporte puntual de otros Supervisores. Nivel de inglés muy alto.



	Evolución puesto bobinador site		Evolución puesto supervisor site
	6A: Desarrolla el puesto supervisado o con ayuda de forma intermitente		2C: Desarrolla la supervisión de obras y equipos de forma totalmente autónoma. Planifica, reporta, se responsabiliza de la calidad y seguridad en los trabajos, hace informes, cumple con los plazos, se relaciona con el cliente. Nivel de inglés muy alto.
	5A: Desarrolla el puesto de forma autónoma y es capaz de realizar reparaciones		
	4C: Desarrolla el puesto de forma autónoma y es capaz de realizar reparaciones, formar a otros bobinadores y resolver problemas con supervisión		
	4B: Desarrolla el puesto de forma autónoma y es capaz de realizar reparaciones, formar a otros bobinadores y resolver problemas sin supervisión		

F. Área de oficina de diseño

En la Tabla 1, se establecen los niveles N0-N4 para clasificar el conocimiento (experiencia) sobre una materia concreta.

Tabla 1

Nivel	Descripción
N0	Sin experiencia
N1	Desarrolla el puesto supervisado o con ayuda de forma permanente
N2	Desarrolla el puesto supervisado o con ayuda puntual
N3	Desarrolla el puesto de forma autónoma y es capaz de realizar cambios y ajustes necesarios. Tiene experiencia contrastada y con resultados satisfactorios de 2 diseños en nivel N2
N4	Experto, persona de referencia y además es capaz de formar a otra persona. Tiene experiencia contrastada y con resultados satisfactorios de 4 diseños en nivel N3

En la Tabla 2 se puede observar cómo el conocimiento se divide en las distintas partes que componen la máquina (carcasa, paquete magnético, barras, etc.) y cada una lleva asociada un valor que ha sido establecido en función de la complejidad de su diseño y/o criticidad del elemento.

- Con un nivel N3, se toma la mitad del valor de tabla.
- Con un nivel N2 o inferior, el conocimiento no suma al cómputo global



Tabla 2

	Valor	Parte de máquina
3,00	1,00	Carcasa
	1,00	Paquete
	0,50	Placas de anclaje
	0,50	Accesorios estator
2,00	1,00	Bobinado
	1,00	Barras
1,50	0,75	Polos
	0,75	Restor rotor
1,75	0,50	Cooling box
	1,25	Instrumentación y cableado
	0,25	Embalajes, útiles de cliente y otros varios
	0,50	Ofertas, Service
Score total	9,00	

Finalmente, en la Tabla 3 se relacionan las Categorías del Convenio con los valores citados en la Tabla 2:

- Las categorías más bajas (hasta la 3C), se relacionan exclusivamente con los niveles de la Tabla 1.
- A partir de la 3A, se tiene en cuenta la suma del conocimiento (N3 y N4) según la Tabla 2.

Tabla 3

Categoría	Puntuación	Descripción
5A	N/A	Sin experiencia (delineante de 2. ^a)
4C	N/A	N1 dos partes de máquina (delineante de 1. ^a)
4A	N/A	N2 dos partes de máquina (delineante de 1. ^a)
3C	N/A	N3 en dos partes de máquina (delineante proyectista)
3A	1	N4 una parte de máquina (o equivalente) (delineante proyectista)
2B	2	N4 dos partes de máquina (o equivalente) (delineante proyectista)
2A	3	N4 tres partes de máquina (o equivalente) (delineante proyectista)
1C	4	N4 cuatro partes de máquina (o equivalente) (delineante proyectista)
1B	5	N4 cinco partes de máquina (o equivalente) (delineante proyectista)
1A	6	N4 seis partes de máquina (o equivalente) (delineante proyectista)

Extensión en las aplicaciones

Funcionamiento Práctico

- Como norma general, las personas que ostenten niveles superiores deberán efectuar todas las funciones que se corresponden a los niveles inferiores al suyo, siempre que no supongan menoscabo de su dignidad profesional.
- Para el resto de las ocupaciones, que no han experimentado ningún tipo de modificación, se mantienen las descripciones de puesto, exigencias y niveles de clasificación que actualmente existen.



Definición de Polivalencia

Se entiende por Polivalencia la facultad de ocupar distintos puestos de trabajo con exigencias claramente diferenciadas dentro de la misma célula u otras, dando niveles satisfactorios de calidad y productividad. Lleva acompasado el trabajar con mentalidad de equipo por encima del aspecto individual de cada puesto de trabajo, adoptando aptitudes de polivalencia y versatilidad que permitan optimizar, al máximo, los medios y recursos de todo tipo disponibles.

Generalidad

Se establecen tres niveles para las categorías de los puestos que exigen una Formación de Ingeniero Superior/Licenciado e Ingeniero Técnico/ Diplomado, que están diferenciados básicamente por la experiencia contrastada y cuantificada en el tiempo, acorde con lo que a continuación se especifica.

Titulados superiores y medios

- (A) Experiencia contrastada de cuatro años o más.
- (B) Experiencia contrastada de dos años.
- (C) Sin experiencia.

Todos los valores retributivos de las diferentes posiciones que han sido establecidas quedan recogidos en las Tablas Salariales conformadas en el Anexo I.



ANEXO VIII
ABB S.A. (RING MOTORS)

CLÁUSULAS QUE AFECTAN AL PERSONAL FUERA DE CONVENIO

1. Incremento salarial

A la firma del convenio, y con carácter retroactivo desde 2018, se garantizará al personal fuera de convenio una subida mínima igual a la acordada para el personal de dentro de convenio para los conceptos salario base, antigüedad y complemento personal si lo hubiera.

2. Trabajo en exterior (durante la vigencia del acuerdo de flexibilidad las horas que excedan la jornada diaria se computarán como flexibles trabajadas)

— *Formaciones:*

Gastos pagados en todos los casos.

— *Reuniones/visitas/inspecciones a clientes/proveedores:*

Gastos pagados en todos los casos.

— *Trabajos en mina:*

Dieta Mercer país + plus site FC (actualmente 65 euros), por cada día de desplazamiento.

— *Horas de viaje y horas trabajadas en fin de semana:*

Las realizadas en fin de semana/festivo podrán disfrutarse posteriormente. Si fueran más de 6 horas, se disfrutará un día completo.

— *Días de descanso generados:*

Para largas estancias (más de 15 días), igual que lo estipulado para el personal de DC.

Beneficios sociales, licencias, permisos y conducta laboral se ajustarán a lo establecido en el Convenio.



ANEXO IX
ABB S.A. (RING MOTORS)

CONDICIONES ESPECIALES EQUIPO DE MANTENIMIENTO

Para el caso del personal sujeto al plus de disponibilidad de Mantenimiento de mes completo

- La persona trabajadora aporta la disponibilidad de acudir a trabajar en el caso de que la Empresa necesite sus servicios para el caso de avería o emergencia.
- Las horas flexibles trabajadas en caso de llamada siempre son dobles, pero a partir de la 5.^a hora se considerarán 8 horas.
En estos casos, al acudir a trabajar la primera hora de trabajo genera dos horas flexibles, no siendo obligatorio cumplir la hora completa en el caso que el trabajo se haya finalizado.
- Si la avería es en domingo/festivo/DC, estar más de 4 horas supondrá el cobro del plus de domingo, siendo el tratamiento de las flexibles igual que el resto de los días.

Para el caso del personal sujeto al plus de disponibilidad de Mantenimiento de medio mes

- La persona trabajadora aporta la disponibilidad de alargar la jornada cuando la empresa necesite sus servicios.
- El cómputo de horas flexibles, en caso de llamada, se realizará de la misma manera que lo establecido para el personal sujeto al plus de Mantenimiento de mes completo.
- En caso de ser necesaria la disponibilidad durante el fin de semana o festivo, esta se debe comunicar el último día laborable.

Para todo el colectivo de Mantenimiento

- Alargar la jornada dentro del mismo turno supone el cómputo de flexibles de la manera habitual en la fábrica, con la diferencia de que también se considerarán las medias horas.
- También corresponderá, al alargar el turno de tarde como mínimo 1h y media, el cobro del plus comida taller.



ANEXO X
ABB S.A. (RING MOTORS)

GRATIFICACIONES POR DISPONIBILIDAD Y TRABAJO EN FECHAS ESPECIALES

Este apartado hace referencia al acuerdo entre la Dirección y el Comité, con fecha 31 de enero de 2012, y que establecía las gratificaciones por disponibilidad y trabajo en Navidad, Semana Santa y puentes.

Se considera puente cuando hay un laborable entre dos festivos.

Table with 5 columns: Días de trabajo, Disponibilidad, Gratificación, Concepto convenio, and Plus turno. It details gratification amounts and conditions for 1, 2, 3, 4, and 5 days of work.



ANEXO XI
ABB S.A. (RING MOTORS)

TABLA RESUMEN LICENCIAS

Motivo	Parentesco	Tiempo
Fallecimiento	Pareja	5 días naturales+ 1 si ha de desplazarse más de 200 km +1 si ha de desplazarse más de 300 km
	Padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos (también afinidad)	3 días naturales +1 si ha de desplazarse más de 200 km+1 si ha de desplazarse más de 300 km
Intervención quirúrgica / Hospitalización grave (más de 24 h de hospitalización) con o sin hospitalización domiciliaria. (Podrá utilizarse en modo alterno en casos graves debidamente justificados)	SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE	SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE
	SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE	SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE
Matrimonio/pareja de hecho	Persona trabajadora	16 días naturales
	Hijos, hermanos, padres y hermanos políticos	1 día
Deber inexcusable público y personal	Persona trabajadora	Tiempo indispensable
Medico cabecera, acompañamiento a familiares directos de primer grado y especialistas que no sean de la Seguridad Social/acompañamiento intervención quirúrgica menos de 24 horas	Persona trabajadora	16 horas
Médico especialista de la Seguridad Social	Persona trabajadora	Tiempo necesario
Traslado domicilio	Persona trabajadora	1 día
DNI, pasaporte	Persona trabajadora	Tiempo necesario
Nacimiento	Pareja	2 días+2 días en caso de cesárea
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Pareja	Tiempo necesario



ANEXO XII
ABB S.A. (RING MOTORS)

TABLA ACUERDOS DE TRABAJO EN SITE

Concepto	Acuerdo
Plus disponibilidad cliente	El exceso de horas con respecto al calendario anual, se computarán como flexibles trabajadas. Al estar remuneradas dentro del plus, no se volverán a abonar.
Plus responsable/ no responsable.	Según Anexo II
Dom/Fest/DC.	Según Anexo II
Los sábados se cobra Dom/Fest/DC lo que exceda 6 horas.	Según Anexo II
Diferencia de categoría por los días desplazados hasta 3C	Según Anexo II
Plus por estar fuera más de 90 días.	Según Anexo II
Turno mañana/noche.	Según Anexo II
Horas de viaje que excedan las horas de jornada habitual, o las que se hagan en Dom/Fest/DC.	Según Anexo II
Por cada 15 días de desplazamiento, 1 día de descanso.	Los días generados se gastarán obligatoriamente, inmediatamente a la vuelta a casa, pudiendo mantener una bolsa de máximo 5 días, y no siendo acumulable con otros periodos.