



I CONVENIO COLECTIVO DEL
CENTRO DE TRABAJO DE SAN ROMUALDO
(MADRID)

Asea Brown Boveri, S. A.

2008 - 2009

I Convenio Colectivo de Asea Brown Boveri, S.A. para su Centro de trabajo de San Romualdo (Madrid).

CAPÍTULO I

AMBITO, VIGENCIA, PRELACIÓN DE NORMAS Y GARANTÍAS

ARTÍCULO 1 - AMBITO FUNCIONAL

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

ARTÍCULO 2 - AMBITO PERSONAL

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

ARTÍCULO 3 - DURACION Y VIGENCIA

La vigencia del Convenio será de 2 años, a contar desde el día 1 de enero del año 2008 hasta el día 31 de diciembre del año 2009.

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

ARTÍCULO 4 - PRELACIÓN DE NORMAS

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

En lo no previsto, serán de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid vigente, el Estatuto de Los Trabajadores y las disposiciones de carácter general.

ARTÍCULO 5 - ABSORCION, COMPENSACION Y GARANTIA

Las relaciones económicas que se pactan en este Convenio sustituirán a las existentes a su entrada en vigor, las cuales quedaran absorbidas y compensadas

cualesquiera que sean su origen y naturaleza. No obstante, se respetarán todas las condiciones, que a título personal y cómputo anual, sean mas beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personan".

ARTÍCULO 6 - COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

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

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

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

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las Jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Ambas representaciones podrán ser asistidas por los asesores que designen.

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

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7 - CLASIFICACION DEL PERSONAL

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

CAPÍTULO III

ORDENACIÓN DEL SALARIO

ARTÍCULO 8 - RETRIBUCIONES

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

ARTÍCULO 9 - SALARIO CONVENIO

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

Como reconocimiento al grado de integración, adaptación y experiencia en la Compañía, al "personal técnico titulado" se le aplicará como Salario Convenio, las cantidades que aparecen en las columnas segunda, tercera y cuarta al cumplirse respectivamente el segundo, cuarto y sexto año de su ingreso en la Empresa.

Los técnicos titulados encuadrados en esas categorías que a la entrada en vigor de este Convenio, tengan una antigüedad superior a dos, cuatro o seis años lo percibirán igualmente según la regla del párrafo anterior.

La percepción de este plus, tendrá lugar al mes siguiente de cumplirse los periodos indicados de permanencia del trabajador en la Empresa y no será compensable por ningún otro concepto.

ARTÍCULO 10 - COMPLEMENTO SALARIAL

El "Complemento Salarial" sustituirá a todos los demás complementos fijos que los trabajadores perciban en la actualidad y será la cantidad resultante del "salario total", que individualmente corresponda a cada trabajador una vez descontado el Salario Convenio.

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

ARTÍCULO 11 - ANTIGUEDAD

Este complemento salarial queda suprimido para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 12 - PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Se crea un incentivo o prima de 150 € que se abonará si la cifra de EBIT es igual o superior a la marcada como target para ESABB, en el año en curso. Para el año 2009 la prima será de 200 €.

Esta prima se abonará en un solo pago, en el mes de marzo del ejercicio siguiente, y solo afectará al personal que no tenga bonus y no será consolidable.

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

ARTÍCULO 13 - HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPENSACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 14 - PLUSES RELATIVOS AL PUESTO DE TRABAJO

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

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

ARTÍCULO 15 - PLUSES DE DISPONIBILIDAD

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

ARTÍCULO 16 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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

CAPÍTULO IV

PERCEPCIONES ASISTENCIALES Y PAGO

ARTÍCULO 17 - INCREMENTOS SALARIALES

Incremento salarial para el año 2008

El incremento salarial para el año 2008 será igual al IPC real del año 2007 + 0,8 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.

Incremento salarial para el año 2009

El incremento salarial para el año 2009 será igual al IPC real del año 2008 + 0,8 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.

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

ARTÍCULO 18 - DIETAS ALIMENTICIAS

Cuando por necesidades de la Empresa el trabajador deba salir de viaje percibirá los gastos por desplazamiento o se compensarán los mismos de acuerdo con las normas siguientes

Para el año 2008, las dietas alimenticias mínimas serán:

- Dieta completa : 51 €/ día

- Media dieta : 26 €/día

^ Para el año 2009, las dietas alimenticias de aplicación general serán:

- Dieta completa : 53 €/día
- Media dieta : 27 €/día

En posteriores años la actualización se hará con la misma fórmula que se aplique a los salarios del año precedente.

En los supuestos de estancias fuera del lugar ordinario de trabajo superiores a dos semanas, se abonará un plus de viaje de 10 € por cada día a percibir desde el primer día de dicha estancia, salvo aquellos colectivos que tengan establecidas condiciones superiores por este mismo concepto o condiciones especiales de trabajo en el extranjero.

Las dietas completas se incrementarán en la misma proporción que los salarios.

ARTÍCULO 19 - KILOMETRAJE

El importe del kilometraje para el año 2008 será de 0,32 €/KM y se actualizará cada uno de los años de duración del Convenio, incrementándolo con el IPC real del año anterior, con fecha efecto 1 de febrero.

ARTÍCULO 20 - COMPLEMENTOS POR I. T. (Incapacidad Temporal)

1. Por Enfermedad Común o Accidente no Laboral.

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

2. Por accidente de trabajo.

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

3. Por Maternidad.

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

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

4. Periodo de lactancia.

^ En la lactancia por maternidad se estará a la legislación vigente, pero en cualquier caso el tiempo estipulado será siempre de una hora, se tome en jornada partida o no. Esta hora podrá acumularse en jornadas completas, siendo posible hacerlo después del periodo de baja maternal.

ARTÍCULO 21 - INFORMACION Y CONTROL (I.T.)

Para tener derecho a la percepción de los complementos, que se indican en el artículo anterior, es necesario que el trabajador cuando se encuentre en I.T. notifique mediante cualquier tipo de notificación constatable a la Empresa, a su mando o al Dpto. de Personal de esta situación dentro de las 24 horas siguientes, salvo casos excepcionales, y de forma periódica (al menos cada 15 días) de la evolución de la enfermedad o accidente. También están obligados a asistir al examen médico cuando sean citados por los Servicios Médicos, siempre que su enfermedad se lo permita, o bien facilitarles a los mismos la visita al domicilio con este mismo fin.

La negativa del mismo a pasar la revisión dará lugar a la pérdida del complemento voluntario por la incapacidad laboral.

ARTÍCULO 22 - SEGURO DE VIDA

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

El capital mínimo asegurado será de 24.000 €.

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

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

Asimismo se suscribirá un seguro de accidentes complementario para los becarios.

El personal que por exigencias del trabajo deba desplazarse fuera de Europa, estará cubierto por una póliza adicional de seguro de viaje, con cobertura de muerte, hospitalización y traslado. Los viajes a Europa estarán cubiertos únicamente por la tarjeta sanitaria de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 23 - AYUDA POR DEFUNCIÓN

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

ARTÍCULO 24 - AYUDA COMIDA

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

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

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

- Año 2008: 8,80 €

- Año 2009: Valor del ticket restaurante del 2008 + IPC real año 2008, redondeado en dos décimas por exceso.

El personal que se encuentre desplazado, compensará los gastos de manutención que tal desplazamiento le pueda ocasionar mediante la modalidad de dietas o gastos pagados, de acuerdo con la normativa interna de la Compañía, siendo incompatible dicha compensación con la percepción de un ticket restaurante adicional.

Asimismo y de acuerdo con el Reglamento del IRPF, RD 439/2007, los tickets o equivalente al mismo no serán transmisibles y la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día.

ARTÍCULO 25 - SUBSIDIO A TRABAJADORES CON FAMILIARES DISCAPACITADOS

La Empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costos que por los conceptos de readaptación, movilidad o en su caso enseñanza, tengan que afrontar los familiares de los trabajadores de primer grado a su cargo con discapacidad física o psíquica, mediante una cantidad por familiar de 1º grado disminuidos de 2.000 € anuales por cada miembro.

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

ARTÍCULO 26 - PREMIOS DE FIDELIDAD

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

detallan a continuación.

- Con 25 años de antigüedad: Un reloj de oro o equivalente a escoger por el empleado y 1.000 €.
- Con 35 años de antigüedad: 2.000 €.

El premio de 35 años se abonará también al personal que en la actualidad tenga más de 35 años de antigüedad y no llegue a los 40 de antigüedad.

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

ARTÍCULO 27 - SUBVENCIONES PARA ACTIVIDADES SOCIALES

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

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

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

ARTÍCULO 28 - PAGO DE NÓMINA

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

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

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

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

CAPÍTULO V

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 29 - JORNADA

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

- Año 2008: 1.728,43 horas anuales de trabajo efectivo en 219 días laborables.
(Excepcionalmente serán 220 días por ser año bisiesto).
- Año 2009: 1.720 horas anuales de trabajo efectivo en 219 días laborables.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el taller de Motormangement mantendrá el mismo número de horas anuales así como su distribución en el calendario, que el establecido en el año 2007.

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

ARTÍCULO 30 - HORARIOS Y CALENDARIO LABORAL

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

Los calendarios vigentes y de aplicación durante los años 2008 y 2009 serán los pactados antes de finalizar el año anterior.

Los días de apertura del centro/s de trabajo serán como máximo de 219 días.

ARTÍCULO 31 - VACACIONES

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

- Año 2008: 22 días laborables más 4 de libre disposición.
- Año 2009: 22 días laborables más 4 de libre disposición.

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

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

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

ABB

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

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

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

ARTÍCULO 32 - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de su retribución fija, por alguno de los motivos y durante el tiempo que figura en ARTÍCULO 41 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, con las siguientes excepciones:

- Un día laborable por matrimonio de padres, hijos o hermanos
- Tres días laborales por nacimiento de hijo

En relación a este punto se aplicará la legislación vigente. No obstante, en casos de larga enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad, se podrá flexibilizar la jornada laboral, no implicando disminución en el número de horas.

ARTÍCULO 33 - IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se creará una comisión para concretar el plan de igualdad y conciliación, pudiendo ser requerido para tal efecto la colaboración de una empresa especializada en la materia.

En el transcurso del año 2008 se creará una Comisión Paritaria compuesta por cinco representantes por cada parte, para la elaboración del necesario Plan de Igualdad, que una vez realizado se anejará a este Convenio Colectivo, a la que podrán asistir asesores por las partes.

ARTÍCULO 34 - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

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

ARTÍCULO 35 - COMITÉ DE EMPRESA Y DERECHOS SINDICALES

Las normas serán las previstas en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores y demás

disposiciones de carácter general con la excepción del crédito de horas sindicales que se podrán computar anualmente.

ANEXO I – TABLAS SALARIALES 2008

Categorías Convenio	Salario Convenio de Entrada	Salario Convenio a los 2 años (+10%)	Salario Convenio a los 4 años (+20%)	Salario Convenio a los 6 años (+30%)
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe Administrativo 1ª	24.000			
Jefe Administrativo 2ª	22.000			
Oficial Administrativo 1ª	20.000			
Oficial Administrativo 2ª	18.000			
Aux. Administrativo	16.000			
PERSONAL SUBALTERNO				
Almacenero	15.277			
PERSONAL OBRERO				
Maestro 1ª	23.000			
Maestro 2ª	21.000			
Jefe de Taller	23.000			
Encargado	21.500			
Oficial 1ª	20.350			
Oficial 2ª	18.869			
Oficial 3ª	17.780			
Especialista	15.278			
Peón	13.972			
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Ingeniero	24.760	27.236	29.712	32.188
Ingeniero Técnico	23.366	25.703	28.039	30.376
Licenciado	24.760	27.236	29.712	32.188
Diplomado / Graduado Social	22.000	24.200	26.400	28.600
Maestro Industrial	17.959	19.755	21.551	23.347
PERSONAL DE INFORMÁTICA				
Analista	22.000			
TÉCNICOS DE OFICINA				
Delineante Proyectista	23.000			
Delineante 1ª	21.000			
Delineante 2ª	18.000			
Auxiliar	16.000			
PERSONAL ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
Técnico Organización 1ª	21.000			
Técnico Organización 2ª	18.000			
Auxiliar de Organización	16.000			

ANEXO II - ANTIGÜEDAD

Al personal que en la actualidad venía generando antigüedad se le abonarán los siguientes importes:

- al personal que le falte 2 quinquenios o menos para alcanzar el tope, se les abonará el importe de 410€.
- Al personal que le falten entre 4 y 2 quinquenios para alcanzar el tope, se les abonará el importe de 615€.
- Al resto de personal se les abonará el importe de 821€.

Al personal ingresado en este centro de trabajo desde el año 2005 y que estaba acogido al Convenio Colectivo del Metal de Madrid y con un salario de convenio, se le abonará, por compensación a la desaparición de este concepto, una cantidad única de 300 € que se incluirá en su salario personal.

Así mismo el personal proveniente del antiguo "holding", percibirá como compensación a la desaparición de este concepto la cantidad de 300 €, al margen de consolidar la cantidad que por dicho concepto venían percibiendo.

Madrid, 20 de noviembre de 2008