



## R E S O L U C I Ó N

S/REF

N/REF: Regulación de Empleo MR/JAF

**Expte.: 173/11**

**ASUNTO:** Expediente de Regulación de Empleo **ASEA BROWN BOVERI, S.A.**

Con fecha de hoy el Ilmo. Sr. Director General  
de Trabajo, ha resuelto lo siguiente:

**VISTO:** El expediente de regulación de empleo presentado por D. Guillermo Tena Planas, en calidad de representante de la empresa ASEA BROWN BOVERI, S.A, con domicilio en la calle San Romualdo 13 de Madrid, y dedicada a la actividad de fabricación y comercialización de tecnología electrotécnica y de automatización.

Y teniendo en cuenta los siguientes

### ANTECEDENTES

**PRIMERO:** Con fecha de 25-5-11, tuvo entrada en este Centro Directivo el referido expediente, en el que la empresa venía a solicitar autorización para la extinción de las relaciones laborales de hasta un máximo de 241 trabajadores de su actual plantilla, existiendo centros de trabajo afectados en Madrid, Bizcaya, Barcelona, Córdoba y Zaragoza. La solicitud se fundamenta en las causas productivas y de organización contempladas en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

**SEGUNDO:** La empresa adjunta con su solicitud, y entre otros, los siguientes documentos:

- Escrito de solicitud de expediente de regulación de empleo.



- Memoria Explicativa de las causas que determinan el expediente.
- Informe técnico justificativo de las causas alegadas.
- Plan de Acompañamiento Social.
- Relación de trabajadores afectados y no afectados por el expediente, así como trabajadores empleados en el último año, y los criterios de designación de los afectados.
- Documentación justificativa, debidamente auditada, de la situación económica de la empresa correspondiente a los tres últimos ejercicios.
- Acreditación de la representación legal de los trabajadores de todos los centros afectados, así como la comunicación de inicio del periodo de consultas a los mismos.

**TERCERO:** Con fecha de 24-7-11 se recibe en este centro directivo escrito empresarial por el que se aporta acuerdo con la representación legal de los trabajadores para la ampliación del periodo de consultas hasta como máximo el 10-7-11.

**CUARTO:** El día 12-7-11 se recibe en este centro directivo nuevo escrito empresarial por el cual se comunica la finalización del preceptivo periodo de consultas con la representación de los trabajadores con resultado de Sin Acuerdo.

**QUINTO:** Con fecha de 13-7-11 la empresa solicitante presenta ante esta Dirección General de Trabajo solicitud final del expediente, quedando concretada la misma en los siguientes términos:

- Se solicita la extinción de hasta un máximo de 132 contratos de trabajo fijos, y de hasta 30 trabajadores más en situación de jubilación parcial tan solo en la medida en que se produjese la extinción de su correspondiente trabajador



relevista.

- Se fija como fecha tope para llevar a cabo las medidas planteadas en el punto anterior la del 31-12-12.
- Se aporta nuevo plan de acompañamiento social, cuyo contenido se da aquí por reproducido por razones de economía procesal.

**SEXTO:** Se han recibido en este Organismo escritos de oposición al expediente presentado por el Comité de Empresa de ABB del centro de trabajo de Zaragoza así como de los sindicatos ELA y ESK del centro de Galindo, y cuyo contenido se da aquí por reproducido por razones de economía procesal.

**SÉPTIMO:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.3 y 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, ha sido solicitado informe sobre el expediente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Igualmente, ha sido puesto en conocimiento del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) la iniciación del procedimiento.

**OCTAVO:** De acuerdo con los Reales Decretos de traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de expedientes de regulación de empleo, se ha solicitado informe a las Comunidades Autónomas donde radican los centros de trabajo afectados por el expediente.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes



### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** Esta Dirección General es competente para resolver la presente solicitud de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 43/96, de 19 de enero, artículo 12 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, Real Decreto 777/2011, de 3 de junio, y OTIN/1965/2009, de 17 de Julio.

**SEGUNDO:** Habiendo finalizado el preceptivo periodo de consultas con resultado de Sin Acuerdo entre las partes, esta Dirección General de Trabajo tiene que entrar a conocer el fondo del asunto, esto es, las causas productivas y organizativas que justifican la solicitud empresarial, y que se encuentran contempladas en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este punto, cabe recordar que concurrirán causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias



de la demanda.

La compañía ASEA BROWN BOVERI, S.A (ABB), dedica su actividad al proyecto, fabricación, comercialización y prestación de servicios de tecnología electrotécnica y de automatización para empresas y profesionales del sector eléctrico, la construcción, la automoción y la industria en general. La medida planteada afecta a la división de Power Products (ABB PP), la más representativa desde el punto de vista económico y productivo, ya que representa el 40% de los ingresos de la Compañía y da empleo a 1015 trabajadores.

La división de Power Products (ABB PP) se dedica a fabricar equipos y componentes para el transporte y la distribución de electricidad, y presta los servicios necesarios para asegurar el mantenimiento y funcionamiento de sus productos. Esta división, tiene a su vez segmentada su actividad en tres áreas de negocio: productos de media tensión, productos de alta tensión y transformadores.

Como ya se ha dicho anteriormente, la solicitud empresarial apela a las causas productivas y organizativas, aludiendo en primer término a la importante caída de ingresos en la división PP, que es particularmente importante en los resultados globales de la empresa ya que de ella se obtiene el 40% del total de ingresos de la compañía, lo que puede contrastarse mediante los datos que ofrecen las Cuentas Anuales aportadas:

<i>(En miles de euros)</i>	2008	2009	2010
Importe neto de la cifra de negocios	1.004.586	806.409	774.751
Importe neto de la cifra de negocios división PP	416.511	373.600	314.541

En relación con lo anterior, no se puede obviar desde este Organismo la situación de crisis mundial que se viene atravesando desde el año 2008, y la importante repercusión



que la misma está teniendo en todos los sectores, habiendo afectado gravemente a sectores tan representativos como el de la construcción y el de la industria, sectores de los cuales provienen la mayoría de clientes de la empresa solicitante, y que lógicamente justifican un importante descenso en los resultados de ventas e ingresos de la Compañía. Este importante descenso de la demanda se entiende justificado en la documental aportada, justificándose una caída de la demanda en la división ABB PP de un 24% en los tres últimos ejercicios económicos, producto ello de la actual crisis mundial y del descenso de la inversión pública y privada en los sectores de energía, construcción e industria, sectores estos en los que ABB encuentra a sus clientes.

Este desplome del mercado afecta de manera muy importante a la línea de transformadores, la cual supone el 89% de los ingresos de la división PP, y que ha sufrido un importante descenso en los distintos productos de esta línea, debido a una sobrecapacidad o exceso de oferta instalada en el mercado y a la entrada de productos procedentes de países de bajo coste. Idéntica circunstancia se produce respecto de las líneas de productos de media y alta tensión, con un descenso en la demanda del 70% debido fundamentalmente al desplome de la construcción y a la paralización de inversiones por parte de las compañías eléctricas. Todo ello, ha supuesto un descenso del 24% de los ingresos de la división PP, manteniéndose unas previsiones para el año 2011 igualmente negativas en un 7% adicional. Como consecuencia de todo lo anterior la situación del mercado donde actúa la solicitante se caracteriza por una paralización de las inversiones de los sectores demandantes clave, por el desplome en la demanda de transformadores, el descenso generalizado de los precios y la sobrecapacidad instalada.

Paralelamente a la situación anterior, la empresa advierte un crecimiento de la actividad de servicios en la división de transformadores, debido a que la reducción en nuevas inversiones ha derivado la demanda hacia el mantenimiento y la mejora del rendimiento



de las antiguas. A estos efectos, la empresa pretende un plan de reestructuración en la división ABB PP, que supondrá el cese de la fabricación de transformadores en el centro de trabajo sito en la localidad de Galindo y la transformación de este en un centro de servicios que aglutine las actividades de esta naturaleza que se llevan a cabo en otros centros de la empresa, principalmente en Zaragoza y Córdoba, a fin de poder reorganizar su estructura a las actuales vigencias de la demanda del mercado. Mediante esta medida la empresa pretende la especialización y racionalización de sus actividades, tanto de producción como de servicios, para poder optimizar su eficiencia y competitividad, de conformidad, como ya se ha dicho, con las actuales exigencias del mercado. La creación de este centro de servicios en el centro de Galindo tiene inevitablemente repercusión en el resto de centros de la mercantil solicitante, pudiéndose concretar los siguientes aspectos:

- El abandono de la producción de transformadores en la planta de Galindo supondrá la amortización de hasta 84 puestos de trabajo.
- El centro de trabajo de Córdoba se verá afectado por la amortización de 19 puestos dedicados actualmente al desarrollo de la actividad de servicios que asumirá el centro de Galindo. Igual repercusión tiene la medida planteada por la empresa en el centro de Zaragoza, que supondrá la amortización de igual número de puestos de trabajo (19) dedicados a las funciones de Servicios.
- La necesidad de adecuar la estructura organizativa al volumen de actividad conlleva la amortización de 4 puestos de trabajo en el centro de San Quirze.
- Por último, la actividad de los servicios centrales de la empresa se verán igualmente afectados por la reducción de la actividad de la división de AAB PP,



derivado de la reducción de la producción de transformadores y de la consecuente reducción de recursos, lo que supone que los centros de Madrid y Gavá se vean afectados por una amortización de 3 puestos de trabajo en cada centro.

- A las medidas anteriores hay que añadir hasta un máximo de 30 trabajadores en situación de jubilación parcial, que tan solo se verían afectados en la medida en que se produjese la extinción de su correspondiente relevista.

La medida planteada por la empresa, y que centra la causa organizativa en la necesidad de reestructurar su actual organización mediante la creación de un centro especializado de servicios en el centro de Galindo, que aglutine la actividad de servicios del resto de centros, a efectos de trasladar la inversión perdida en nuevos equipos al mantenimiento y mejora de los ya existentes, se basa en el crecimiento que esta actividad de servicios supondrá para la compañía gracias a la ampliación del mercado en el que actuaría el nuevo centro de servicios, que no solo asumiría la actividad de servicios realizada por los centros de Zaragoza y Córdoba sino que se ampliaría al resto del área mediterránea (Italia, Turquía, Portugal, Francia, Grecia y norte de África).

Teniendo en cuenta lo anterior, que se puede concretar en un importante descenso de la actividad y de los pedidos por las razones ya expuestas, y en la necesidad de la empresa solicitante de reorganizar su estructura a fin de acoplarse a las nuevas exigencias de la demanda, a juicio de este Órgano Directivo, concurren las causas alegadas por la empresa a las que hace referencia la documental obrante en el expediente.

**TERCERO:** Cuestión distinta a la de la concurrencia o no de las causas alegadas es la de la proporcionalidad y razonabilidad de la medida planteada por la empresa. A este respecto podemos recordar la sentencia del TS de 30-9-02 en la que se señala que





*"...no basta con probar la existencia de pérdidas que acrediten la situación económica negativa, sino que además el juzgador debe realizar un juicio de razonabilidad sobre «la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados (...) y la adecuación o proporcionabilidad de estos para conseguir la superación de aquella», en expresión de la sentencia de 14-6-1996 ( RJ 1996, 5162) (rec. 3099/1995), o como señaló la Sentencia de 24-4-1996 ( RJ 1996, 5297) (rec. 3543/1995) para comprobar si la contribución de la medida es «directa y adecuada al objetivo que se persigue (...) y no meramente ocasional, tangencial o remota». Resumiendo, debe juzgar si existe o no una razonable conexión entre la causa de la amortización, la medida propuesta y el fin pretendido. De ahí que el plan de viabilidad pueda tener un indudable valor como medio de prueba, sobre todo en los casos de grandes empresas –como, por cierto, era la autora del despido en el de nuestra sentencia de 14-6-1996– o ante crisis económicas de elevadas proporciones. Porque en tales supuestos, podrá ser conveniente para sus intereses que la empresa presente un plan de viabilidad –o cualquier otro elemento probatorio, dentro de la total libertad de la parte para utilizar los medios de prueba que crea más convenientes- que ayude al juzgador a formar el referido juicio; en caso contrario corre el riesgo de que el magistrado pueda entender, en función de la magnitud de la empresa o de la gravedad de la situación económica negativa, que la sola medida del despido no contribuye directamente a superar la crisis".*

Por lo tanto, y a efectos de determinar la proporcionalidad de la medida, se ha procedido a analizar determinados aspectos del funcionamiento empresarial tales como la estructura organizativa de la empresa, la carga de trabajo de los diferentes departamentos, y el plan de viabilidad aportado por la empresa. En este orden de cosas, el descenso de actividad sufrido por la solicitante, y las previsiones existentes para los próximos años, vienen a justificar la necesidad de la empresa de adecuar su capacidad productiva y la estructura



de sus centros de trabajo a fin de mejorar su posición competitiva y de dar una mejor respuesta a las exigencias reales de la demanda, entendiéndose justificada la razonabilidad de la medida planteada.

En este orden de cosas, se estima pertinente por este Organismo hacer referencia al Plan Industrial y Social planteado por la empresa en su solicitud final. El plan de racionalización planteado por la empresa apuesta por el mantenimiento de la actividad en España y adopta una decisión estratégica positiva con la creación de un Centro Regional de Servicios (CRS) para el área mediterránea, como centro de Servicios de Excelencia para Transformadores de Energía y Soporte Técnico, con sede en Galindo, manteniéndose la fabricación de transformadores en Córdoba y Zaragoza garantizándose así el mantenimiento de la actividad industrial en estos centros. La decisión de ABB de especializar la planta de Galindo establece una garantía de empleo durante los años 2012 a 2014 en los niveles establecidos en el mencionado plan social, manteniéndose la producción de transformadores en este centro hasta la finalización de los pedidos.

Es importante destacar igualmente que el Plan de Acompañamiento Social incluye medidas para evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo como son, además de la creación del nuevo CRS en Galindo, el ofrecimiento a los excedentes de ese centro de trabajo, indicados en dicho Plan, del derecho a recolocaciones internas con movilidad geográfica y funcional, garantizando la empresa una oferta de recolocación interna voluntaria, sufragando determinados gastos y facilitando ayudas económicas.

Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, el Plan incluye un sistema de prejubilaciones muy ventajoso para los trabajadores que reúnan las condiciones establecidas y sean beneficiarios del mismo. Además, los trabajadores



excedentes del centro de Galindo que no pudieran acogerse a este sistema de prejubilaciones y que no hubiesen aceptado la oferta de recolocación antes citada, la empresa les ofrece elevadas indemnizaciones.

Respecto de los excedentes de los centros de trabajo distintos a Galindo se verán afectados a través de prejubilaciones y bajas voluntarias indemnizadas, en condiciones igualmente muy ventajosas.

Por último, la empresa se compromete a llevar a cabo una serie de acciones que tratan de atenuar los efectos de la aplicación de la medida planteada, tales como el establecimiento de ayudas formativas, la creación de una bolsa de empleo formada por los trabajadores afectados no incluidos en los sistemas de prejubilaciones, a efectos de cubrir posibles empleos futuros en la empresa, así como la posibilidad de que los afectados puedan inscribirse voluntariamente a un servicio de recolocación externo por un periodo de 6 meses, gestionado por una compañía especializada y a cargo de la empresa.

Y todo lo anterior, referido al Plan Social e Industrial de Acompañamiento que la empresa presenta para su aplicación, en las condiciones y con el detalle que en el mismo se señala y que se anexa a la presente resolución.

Así, teniendo en cuenta lo anterior, lo establecido en los fundamentos de derecho segundo y tercero, la documentación obrante en el expediente y los informes solicitados, se considera acreditada la causa alegada por la empresa así como justificada la proporcionalidad de la medida solicitada, y la necesidad por parte de la misma de adoptar las medidas de ajuste planteadas a fin de prevenir una evolución negativa de la empresa, así como para mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una



mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

**CUARTO:** Respecto del escrito de oposición presentado al expediente por el Comité de Empresa de Zaragoza, y al que hace referencia el antecedente sexto, cuyo contenido íntegro se da aquí por reproducido en aras a la economía procesal, y que se concreta en la ausencia de la causa alegada y en la no justificación de la razonabilidad de la medida planteada, este Organismo entiende que no se aportan en la oposición hechos ni documento alguno que puedan desvirtuar el sentido de la presente resolución, y todo ello en base a lo recogido en los fundamentos de derecho anteriores.

En relación con el escrito de Oposición presentado el día 19-7-11 por los sindicatos ELA y ESK del centro de trabajo de Galindo, y concretándose a continuación los hechos alegados en la oposición, se estima pertinente hacer las siguientes consideraciones:

1ª. Se alega en primer lugar por la parte opositora al expediente la omisión de cualquier dato positivo existente en la compañía en la documentación aportada al expediente por la empresa, habiéndose dibujado por la misma una situación alejada de la realidad por la que se atraviesa, no entendiéndose por esa parte que la situación actual sea la descrita por la empresa en la documental aportada. A estos efectos, se manifiesta que ni la empresa ni el grupo internacional al que pertenece se encuentren en situación económica negativa, sin que existan pérdidas en los últimos años. A este respecto, esta Dirección General debe recordar que las causas motivadoras del expediente son organizativas y productivas, las cuales existen respectivamente cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, y cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, habiéndose entendido concurrentes las causas alegadas de conformidad con lo establecido en el fundamento de derecho segundo, y sin



que además se aporten en la oposición documentos o hechos de especial relevancia que pudieran desvirtuar la situación de la empresa descrita en la documental aportada por la mercantil solicitante.

2ª. Se alega en la oposición igualmente la ausencia de causas motivadoras del expediente, describiéndose una situación positiva del mercado de transformadores, alegando la existencia de carga de trabajo en los centros afectados, la escasez de personal, la realización de horas extras y la existencia de trabajo subcontratado. Además se vuelve a insistir en la ausencia de datos reales aportados por la empresa relativos a la situación del mercado de transformadores en particular. A este respecto, y como ya se ha recogido en varias ocasiones, desde este Organismo se entiende suficientemente acreditada la causa productiva dados los cambios producidos en la demanda de los productos ofertados por la compañía, así como la causa organizativa a fin de que se pueda ajustar la estructura de la compañía a las nuevas exigencias del mercado, sin que además consten nuevos documentos más allá de las declaraciones efectuadas en la oposición que pudieran hacer entender que la situación descrita en la documental aportada no se corresponde con la realidad.

3ª. Se recoge en el escrito de oposición una descripción de la situación particular del centro de Galindo, entendiéndose por la parte opositora al expediente, y por las causas que en dicha oposición se recogen, la no necesidad de las medidas planteadas en este centro, describiéndose una situación muy positiva de dicho centro negándose nuevamente la ausencia de causas motivadoras. A este respecto, cabe remitirse nuevamente por este Organismo a lo establecido en los fundamentos de derecho segundo y tercero, así como al informe emitido sobre las causas motivadoras por la Inspección de Trabajo, donde se dan por acreditadas las causas del expediente.



4ª. Contiene la oposición una serie de alegaciones respecto del Plan Industrial inherente al expediente planteado por ABB, pudiéndose concretar las mismas en que no se entiende por la parte opositora el hecho de que sea incompatible la instalación de un Centro Especializado en Servicios (CRS) y de un Centro de Excelencia en Calderería en el centro de Galindo con la continuación de la fabricación de transformadores en dicho centro, alegándose además que la reestructuración que se pretende por la empresa está basada en subcontratación y en empleo precario. Estas alegaciones no desvirtúan la existencia de las causas alegadas, no pudiéndose desde este Organismo entrar a valorar si la reestructuración inherente al expediente se llevará a cabo de una forma u otra, siendo esta una facultad inherente al poder de organización y dirección de la empresa, debiéndose recordar nuevamente que este Organismo considera probadas las causas alegadas y la necesidad de la empresa de abordar el plan industrial planteado a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de la demanda.

5ª. En los puntos VII, VIII y IX del escrito de oposición se ponen de relevancia una serie de hechos, entre otros, la existencia de mala fe empresarial durante el periodo de consultas, la afectación de trabajadores de centros situados fuera de la Comunidad del País Vasco con la finalidad de que sea la Autoridad laboral Estatal la que conozca del expediente y no la correspondiente de la Comunidad Autónoma, o el impacto social que la autorización de la medida tendría sobre el centro de Galindo. A este respecto conviene destacar que no se ha apreciado la existencia de mala fe empresarial ni por este Organismo, ni por la Inspección de Trabajo ni por ninguna de las partes durante la tramitación del periodo de consultas, así como que el resto de alegaciones contenidas en estos puntos puedan tener relevancia alguna en relación con las causas motivadoras del expediente y la necesidad o no de la medida planteada.



Por todo lo expuesto,

**ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**ACUERDA:**

1.- **AUTORIZAR** a la empresa ASEA BROWN BOVERY, S.A, la extinción de hasta un máximo de 132 contratos de trabajo fijos y hasta 30 contratos más de trabajadores en situación de jubilación parcial, en la medida estos últimos en que se produjese la extinción de su correspondiente relevista, debiéndose llevar a cabo la medida autorizada a partir de la fecha de la presente resolución y hasta como máximo el 31-12-12, y todo ello en la forma y condiciones establecidas en la solicitud final de la empresa y en el plan industrial y social que acompaña a la misma.

Se anexa a la presente resolución el plan industrial y social de acompañamiento adjunto a la solicitud final de la empresa.

2.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.1 a) del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, según redacción dada en la Disposición final segundo del RD 801/11, de 10 de junio, la situación legal de desempleo de los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se extingan en virtud de esta autorización, se acreditará mediante la presente resolución a efectos del reconocimiento del derecho a las prestaciones que legalmente les correspondan.

3.- Se declara la aplicación de las medidas acordadas en el Plan Social e Industrial de Acompañamiento a la solicitud final del expediente.



reconocimiento del derecho a las prestaciones que legalmente les correspondan.

3.- Se declara la aplicación de las medidas acordadas en el Plan Social e Industrial de Acompañamiento a la solicitud final del expediente.

4.- La Empresa comunicará a esta Dirección General y al Servicio Público de Empleo Estatal de donde pertenezcan los centros de trabajo afectados, las fechas de puesta en práctica de la presente autorización, así como el listado de la totalidad de trabajadores afectados y, además, deberá presentar ante el citado Servicio Público de Empleo Estatal los documentos de cotización de los afectados.

NOTIFÍQUESE.- Esta resolución a los interesados de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, pudiendo interponerse contra la misma recurso de alzada en el plazo de un mes desde su notificación, ante el Ministro de Trabajo e Inmigración, de acuerdo con lo establecido en los artículos 107 y 114 de la citada Ley 30/92.

26 NOV 2011

Madrid,  
La Consejera Técnica

  
Maria Romero Cabello de Alba

Representantes de los trabajadores UGT





## ANEXO

### PLAN SOCIAL E INDUSTRIAL DE ACOMPAÑAMIENTO APLICABLE AL ERE 173/2011

ASEA BROWN BOVERI, S.A.

#### PRIMERO.- EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS.

1. La empresa reduce las extinciones inicialmente planteadas, por lo que afectarán a 132 contratos de trabajo fijos y hasta 30 contratos de trabajo de trabajadores en situación de jubilación parcial, correspondientes a las categorías profesionales y centros de trabajo que constan relacionados en el Anexo Único (1 y 2) al presente Plan que se considerará parte inseparable del mismo, y que serán designados por la empresa. Dichas extinciones de contratos de trabajo corresponden a los centros de trabajo afectados conforme a la siguiente distribución:

- Galindo: 84
- Córdoba: 19
- Zaragoza: 19
- Sant Quirze: 4
- Madrid: 3
- Gavá: 3
- Trabajadores relevados: hasta 30 en los centros de Galindo (24), Córdoba (4), San Quirze (1) y Zaragoza (1), tan sólo en la medida en la que se produjese la extinción de su correspondiente relevista.

2. Las extinciones de contratos citadas se producen de conformidad con las causas productiva y organizativa invocadas por la empresa y previstas en el art. 51.1 del R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, tras su nueva redacción introducida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (Ley de la Reforma del Mercado de Trabajo) y el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero.

3. Las fechas de cese o efectos de dichas extinciones se producirán desde la fecha de notificación de la Resolución Administrativa que autorice el Expediente de Regulación de Empleo y hasta el 31 de diciembre de 2012, y serán determinadas discrecionalmente por la Empresa según sus necesidades productivas y organizativas, debiendo la Empresa para hacer uso de la autorización extintiva realizar la comunicación al afectado, con copia a los representantes legales de los centros afectados, a la Autoridad Laboral y al INEM (SPEE).

#### SEGUNDO.- MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL APLICABLES A LAS EXTINCIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

##### A.- PLAN INDUSTRIAL

El Plan Industrial para la División de PP (Power Products) se basa en las siguientes decisiones de la Empresa, que se fundamentan en la especialización de las plantas del área de negocio de ABB Transformadores a nivel mundial, y que tienen los siguientes impactos en el empleo actual (no incluye el impacto de los trabajadores relevados que extingan sus contratos debido a la extinción de su correspondiente relevista):

- GALINDO: cese de las actividades de fabricación de Transformadores y creación de un centro regional de servicios (CRS) de transformadores para el Mediterráneo, y Centro de Calderería de grandes transformadores. El impacto neto en el empleo será de 84 contratos de trabajo, según el siguiente detalle:
  - ✓ Transformadores: se amortizarán las 151 posiciones que actualmente prestan servicio en la producción de transformadores.
  - ✓ Calderería: la plantilla actual es de 53 personas, y pasará a ser de 49 (4 extinciones).
  - ✓ Centro Regional de Servicios (CRS): se creará esta nueva unidad que tendrá una plantilla de 72 trabajadores en Galindo, más su Director. Actualmente está ocupada por 9 trabajadores, por lo que se crearán 63 nuevos puestos de trabajo.
  - ✓ Creación de 3 posiciones de Técnicos comerciales para apoyo a Ventas del portfolio de TR nuevos y servicios en el mercado español integrado en la unidad de negocio de TR España y localizado en Galindo.
  - ✓ Creación de 5 posiciones de oficiales y especialistas para internalizar actividades hoy subcontratadas.
  - ✓ Alta Tensión: creación del centro de excelencia de soluciones de potencia reactiva, y abandono de la fabricación de condensadores. El impacto neto en empleo es cero, como resultado de la amortización de 3 posiciones por el cese de la actividad de condensadores y la creación de 3 nuevas posiciones para permitir el desarrollo de la línea de negocio de EMPAC.

**Garantías:** la decisión de la compañía respecto al plan industrial de especializar la planta de Galindo-Bilbao con la creación del Centro Regional de Servicios de Transformadores para la Región Mediterránea y el centro de Calderería de grandes transformadores, se basa en el análisis y proyección de dichos negocios en los ejercicios 2012, 2013 y 2014, por lo que la empresa se compromete y garantiza la implantación y desarrollo del centro Regional de Servicios de Transformers y el centro de Calderería en Galindo durante al menos el periodo citado 2012, 2013 y 2014, con el mantenimiento de los niveles de empleo definidos en el presente epígrafe, siempre que no se alteren seriamente las condiciones de mercado o competitividad.

- CÓRDOBA: centro de excelencia para transformadores acorazados a nivel mundial y grandes transformadores de la región mediterránea. Al concentrarse el área de servicios en el CRS de Galindo se amortizarán 19 posiciones.
- ZARAGOZA: centro de excelencia para transformadores secos (Dry) para la región mediterránea, medio oriente y África. Al concentrarse el área de servicios en el CRS de Galindo se amortizarán 19 posiciones.
- SANT QUIRZE y MADRID: centros de soporte que se ven impactados por reducción o amortización de 6 posiciones (4 y 2, respectivamente), y de 1 posición en media tensión en Madrid
- GAVÁ: unidad de media tensión que se ve impactada por la amortización de 3 posiciones.

La implementación del Plan Industrial se realizará a lo largo de 2011 y 2012, conforme al calendario orientativo siguiente:

- Mantenimiento de la producción de Transformadores en Galindo hasta la finalización de los pedidos, prevista para el primer o segundo trimestre de 2012. Todo ello sin perjuicio de las necesidades de continuidad hasta el 31 de diciembre de 2012 de aquellos que sean precisos en la formación ligada al CRS.
- Inicio y desarrollo del proceso de selección, formación y capacitación de la plantilla que integrará en Galindo el nuevo CRS, que se acometerá orientativamente hasta el 31 de diciembre de 2011, y sin perjuicio de la continuidad durante 2012 de la formación práctica en el puesto de trabajo.
- Mantenimiento hasta el 31 de diciembre de 2011 de las actuales funciones y tareas en Servicios en Córdoba y Zaragoza hasta el inicio de las operaciones del CRS en Galindo previsto orientativamente para el 1 de enero de 2012, y sin perjuicio de la continuidad de alguno de sus integrantes para la formación y capacitación del personal del CRS conforme a las necesidades y hasta el 31 de diciembre de 2012.

#### **B- PLAN DE PREJUBILACIONES NO VOLUNTARIAS**

Los trabajadores de de la División PP en Galindo afectados por el ERE cuya edad a 31 de diciembre de 2011 sea de 55 años o superior, y que tengan una antigüedad en la empresa superior a los 15 años, extinguirán sus contratos de trabajo y serán beneficiarios de un Plan de Prejubilación con arreglo a las condiciones económicas señaladas en el epígrafe D siguiente.

#### **C- PLAN DE PREJUBILACIONES VOLUNTARIAS Y BAJAS VOLUNTARIAS**

1. Los trabajadores de los centros de trabajo siguientes, que ostenten la edad que en cada caso de detalla, y que tengan una antigüedad en la empresa superior a los 15 años, podrán adscribirse voluntariamente al Plan de Prejubilación en las condiciones económicas señaladas en el epígrafe D siguiente, extinguiendo su contrato de trabajo:
  - a) Centro de trabajo de Córdoba: trabajadores con edad al 31 de diciembre de 2011 igual o superior a 57 años.
  - b) Centro de trabajo de Zaragoza: trabajadores con edad al 31 de diciembre de 2011 igual o superior a 55 años.
  - c) Centro de trabajo de Sant Quirze: trabajadores con edad al 31 de diciembre de 2011 igual o superior a 55 años.
  - d) Centro de trabajo de Madrid: trabajadores con edad al 31 de diciembre de 2011 igual o superior a 55 años, y que ostenten categoría profesional de Analista o Licenciado o categoría equivalente, personal administrativo o técnico.
  - e) Centro de Trabajo de Gavá: trabajadores con edad al 31 de diciembre de 2011 igual o superior a 55 años.
  - f) Centro de Trabajo de Galindo: trabajadores de las otras Divisiones distintas a Power Products (PP) con edad al 31 de diciembre de 2011 igual o superior a 55 años.

2. La empresa procederá al proceso de información al colectivo de trabajadores potencialmente beneficiario de este Plan de Prejubilaciones voluntarias, y tras el mismo se abrirá un plazo de adscripción que finalizará el 30 de septiembre de 2011, hasta cubrir al menos el número de prejubilaciones siguientes:

- Córdoba: 19
- Zaragoza: 19
- Sant Quirze: 4
- Madrid: 3
- Gavá: 3
- Galindo (divisiones distintas a Power Products): 7

Si hubiere más solicitantes de la prejubilación voluntaria que el número antes citado en cada centro, la empresa ampliará dichos números siempre que hubiese personal de Galindo solicitante de la recolocación interna con movilidad geográfica al centro en cuestión.

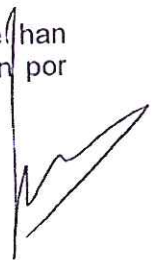
3. **Bajas voluntarias indemnizadas:** Si no hubiera suficientes prejubilados voluntarios para cubrir el número antes señalado, podrá cubrirse su número a través de bajas voluntarias indemnizadas, siéndoles de aplicación a dichos voluntarios la indemnización de 33 días por año de servicio, con tope máximo de 22 mensualidades de salario, con un mínimo de 6.000 euros y un máximo en todo caso de 100.000 euros.
4. La empresa se reserva en todo caso el derecho de aceptar la solicitud de adscripción del trabajador a la prejubilación voluntaria o a la baja voluntaria indemnizada, por razones de necesidades de servicio o perfil profesional.

#### D- CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PLAN DE PREJUBILACION

A los trabajadores afectados, con carácter no voluntario o voluntario según lo establecido en los epígrafes B y C anteriores, les serán de aplicación las siguientes condiciones, no siéndoles de aplicación en ningún caso la indemnización y otros beneficios señalados en el epígrafe H siguiente, estimándose que como compensación por la extinción de su contrato de trabajo requieren un tratamiento especial atendiendo a las difíciles circunstancias de su reincorporación al mercado de trabajo que hacen de ello un hecho diferencial específico y objetivo asumido por las partes, por lo que se atiende a garantizarles un nivel de ingresos suficientes para asegurarles unas percepciones definidas conforme se describe a continuación:

##### 1.- Condiciones Generales:

- a) El trabajador causará baja en la Empresa en la fecha en que la misma haga uso de la autorización administrativa extintiva de los contratos de trabajo.
- b) El Plan de Prejubilaciones establece unas rentas brutas definidas que se han determinado estimando las prestaciones públicas contributivas de Prestación por Desempleo, y, en su caso, de Subsidio asistencial por Desempleo.



c) Dicho Plan de Prejubilaciones se materializará mediante la suscripción de una Póliza de Seguro Colectivo, con una Compañía de reconocida solvencia y prestigio, en la que la Empresa será tomadora de la misma y los trabajadores afectados asegurados-beneficiarios y por la que la Entidad Aseguradora asume el pago de las rentas brutas definidas. La responsabilidad de la Empresa respecto a dichas prestaciones quedará, en consecuencia, restringida a la satisfacción de la prima única correspondiente a la Póliza indicada como tomadora, y la de la Aseguradora al abono de las rentas determinadas, en los términos y responsabilidades expresados en el apartado 2.a) siguiente.

d) Las rentas brutas antes citadas se percibirán mensualmente (12 veces/año), quedarán definidas en el correspondiente Certificado Individual, una vez estimadas las prestaciones públicas de referencia (teniendo en cuenta lo expuesto en las anteriores condiciones y todas las circunstancias del afectado en el momento de su baja en la Empresa), y permanecerán invariables con independencia de que las circunstancias o la situación real del trabajador durante la vigencia de la Póliza varíe respecto de las previsiones contempladas originariamente.

Se contrastará previamente con los actuarios asesores de la parte social la determinación de dichas rentas en el Certificado Individual.

e) Dichas rentas estarán sujetas a las obligaciones legales y fiscales que la Ley determine.

f) Siguiendo el criterio reiteradamente sostenido por la Dirección General de Tributos, el Contrato de Seguro que concertará la Empresa para garantizar a los trabajadores las prestaciones del Plan de Prejubilaciones tiene la consideración de Compromiso por Pensiones.

g) La baja definitiva del trabajador en la Empresa llevará aparejada la oportuna liquidación de haberes e implicará el finiquito de la relación laboral, y la extinción del derecho a los diferentes beneficios sociales que viniera disfrutando hasta la fecha de la baja.

h) Las liquidaciones reglamentarias de haberes devengados por el trabajador hasta el día de su baja en la Empresa son independientes de las rentas antes citadas y serán hechas efectivas a cada trabajador afectado en el momento de su respectivo cese laboral.

i) El trabajador afectado incluido en el Plan de Prejubilaciones que ostente 60 años o más, cuyo importe de la prima única correspondiente a su Plan sea inferior al importe equivalente a 20 días de su salario con el límite de 12 mensualidades, quedará excluido de los términos y condiciones del presente Plan de Prejubilación y recibirá una indemnización de 20 días de su salario con el límite de 12 mensualidades, sin que le sea aplicable la señalada en el epígrafe H siguiente, ya que se tiene en cuenta su proximidad al momento de su jubilación y que se cumplen las reglas indemnizatorias legales.

j) El trabajador afectado incluido en el Plan de Prejubilaciones que opte voluntariamente por sustituir íntegramente el Plan por el abono directo a su favor del importe de la prima única estimada para su correspondiente Plan recibirá dicho importe como indemnización por la extinción de su contrato de trabajo quedando sin efecto alguno en su caso su inclusión en el Plan de Prejubilación. Dicha opción deberá ser manifestada por el interesado a la empresa de forma expresa y por escrito en el plazo de los 10 días siguientes al momento en el que la empresa le

informe de las condiciones del Plan a través de la facilitación de la Nota Informativa correspondiente.

## 2. Prestaciones Garantizadas:

- a) Los trabajadores incluidos en el Plan de Prejubilaciones (con las excepciones y exclusiones antes citadas) recibirán una renta bruta de carácter mensual (denominada complemento), para complementar las prestaciones brutas oficiales estimadas de Desempleo y Subsidio de Desempleo hasta alcanzar en cada momento cada uno de los porcentajes correspondientes que a continuación se detallan, según la edad de los afectados en la fecha de su cese en la empresa, calculados sobre el salario regulador del trabajador, que se mantendrá hasta el cumplimiento de la edad señalada para cada grupo de edades en los siguientes párrafos.

Dichas rentas mensuales se calcularán al momento de la extinción de la relación laboral por diferencia entre las citadas prestaciones públicas brutas estimadas y los % sobre el salario regulador que se indican a continuación.

Como se ha expuesto en las condiciones generales, dichas rentas brutas permanecerán invariables con independencia de que las circunstancias durante la vigencia de la póliza varíen con respecto a las estimadas a la fecha de cálculo. Dichos porcentajes, para cada grupo de edades y según corresponda en cada caso por su edad a los titulares de los derechos señalados en los epígrafes B y C anteriores será el siguiente:

- 55 años de edad en el momento del cese: complemento bruto hasta alcanzar el 71% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 56 años de edad en el momento del cese: complemento bruto hasta alcanzar el 72% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 57 años de edad en el momento del cese: complemento bruto hasta alcanzar el 73% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 58 años de edad en el momento del cese: complemento bruto hasta alcanzar el 74% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 59 años de edad en el momento del cese: complemento bruto hasta alcanzar el 75% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 64 años de edad.
- 60 años o más de edad en el momento del cese: complemento bruto hasta alcanzar el 76% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 65 años de edad.

Por salario regulador se considerará exclusivamente y en todos los casos antes citados el importe bruto de su salario fijo más el último incentivo o bono percibido, y en el caso de percibir algún concepto variable se tomará a estos efectos la media de los conceptos variables percibidos en los últimos 12 meses.

El complemento bruto se revalorizará cada 12 meses, durante la vigencia del Plan en cada caso, en un 2%.

El complemento bruto mensual estará limitado o topado en la cifra de 2.400 euros mes.

- b) En el supuesto de fallecimiento del beneficiario del Plan de Prejubilación antes de la fecha de finalización del mismo en su caso (por cumplir 63, 64 ó 65 años de edad, según lo indicado anteriormente), los beneficiarios designados o, en su defecto, los herederos legales del prejubilado, percibirán el 100% de todas las rentas o complementos pendientes de percibir por el asegurado.

### 3. Convenio Especial con la Seguridad Social:

Además de lo definido en el apartado 2 anterior ("Prestaciones Garantizadas"), la Empresa financiará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha en la que el trabajador cumpla 63, 64 ó 65 años de edad, según los casos antes citados (en el que se incluye, para los no mutualistas con anterioridad a 01.01.1967, la cotización en los términos previstos en el Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre), en las siguientes condiciones:

- a) La Póliza cubrirá el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social una vez agotada la prestación por desempleo contributivo y durante la fase del desempleo asistencial (subsídium), en su caso, hasta que el trabajador cumpla 63, 64 ó 65 años de edad, según los casos, de forma que se mantengan la base de cotización actual del asegurado-beneficiario en el momento del cese. Para el cálculo de dicho coste del Convenio Especial se deducirá la parte de la cotización que se estime inherente a las prestaciones de subsídium asistencial por desempleo. El coste del Convenio se calculará a la fecha de la baja del empleado y (como se ha indicado en las Condiciones Generales) permanecerá invariable con independencia de que las circunstancias durante la vigencia de la póliza varíen con respecto a las estimadas a la fecha de cálculo.
- b) Las bases de cotización se incrementarán, cada primero de enero de los años de vigencia del Plan, en un 2%, dentro del margen permitido por la legislación vigente.
- c) En los supuestos de fallecimiento cesará la obligación de la Empresa de mantener el compromiso de cotización por el Convenio Especial correspondiente al periodo posterior a la fecha en que tuviere lugar el mismo.

Para aquellos trabajadores que no hayan cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967, y en los supuestos de fallecimiento, cesará la obligación de la Empresa de mantener el compromiso de cotización, recuperando las cuotas que se hubieran ingresado por el Convenio Especial correspondientes al periodo posterior a la fecha en que tuviere lugar el fallecimiento.

### 4. Garantía del subsidio de desempleo:

En el caso de que al trabajador beneficiario de este Plan de Prejubilación el INEM (SPEE) u organismo competente que le sustituya le deniegue la prestación asistencial (subsídium de desempleo) por causa de los rendimientos económicos derivados de las prestaciones económicas del presente Plan de Prejubilación, la empresa lo asumirá por sí o a través de las rentas reflejadas en el Certificado Individual del Seguro.

### E.- COBERTURA DE LOS PUESTOS DE NUEVA CREACION EN EL CRS Y OTRAS POSICIONES EN GALINDO

Los 63 puestos de nueva creación en el CRS, así como las 3 posiciones de Técnicos Comerciales, las 5 posiciones de oficiales y especialistas para internalizar las actividades hoy subcontratadas, y las 3 nuevas posiciones de Alta Tensión, se cubrirán de entre los trabajadores de la actual línea de fabricación de Transformadores de Galindo afectados

por el cese de su actividad (excluidos los prejubilados no voluntarios y los trabajadores en situación de jubilación parcial), mediando el correspondiente proceso de selección que realizará la empresa y en el que ésta aplicará los siguientes criterios para la cobertura de los perfiles profesionales necesarios:

1. Formación y Estudios (FP, ingeniería, etc...) y los cursos que haya realizado.
2. Conocimiento específico y demostrable en diseño y fabricación de transformadores (TrafoStar y otras tecnologías).
3. Idiomas: inglés, francés, italiano. Otros.
4. Movilidad: disponibilidad para desplazamientos geográficos de corta y larga duración.
5. Experiencia demostrada en servicios, en campo, en trato con clientes, y/o en otras funciones (calidad, compras, etc...), en gestión de personas y equipos.
6. Polivalencia: disponibilidad para hacer varias funciones y multiplicidad de tareas horizontales y verticales.
7. Valoración de su desempeño y rendimiento histórico.
8. Potencial de desarrollo.

En el supuesto de igualdad entre varios candidatos tendrá prioridad el trabajador de mayor antigüedad, ya que se estima como criterio objetivo válido a estos efectos el de la mayor experiencia.

Para que los trabajadores seleccionados puedan cubrir dichos puestos es condición básica que deberán asumir la movilidad funcional y las adaptaciones que sean necesarias al nuevo puesto de trabajo, así como la empresa asume la facilitación de la formación que sea necesaria para el desempeño de sus nuevas funciones y cometidos.

#### **F.- RECOLOCACIONES INTERNAS CON MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL PARA LOS AFECTADOS DE GALINDO**

Los trabajadores de la actual línea de fabricación de Transformadores afectados por el cese de su actividad (excluidos los prejubilados no voluntarios y los trabajadores en situación de jubilación parcial), que no resulten asignados a los puestos de nueva creación conforme al epígrafe E anterior, tendrán el derecho a ser recolocados por la empresa en alguno de sus otros centros de trabajo, siendo dicha recolocación de carácter voluntario, cubriendo así vacantes (por procesos de selección abiertos en la Intranet de ABB España y a nivel mundial; y vacantes producidas por las prejubilaciones o bajas incentivadas de este Plan en los centros afectados).

En cualquier caso, la empresa garantizará que todos los excedentes de Galindo, si lo desean, tengan una oferta de recolocación interna con movilidad geográfica, siempre que las amortizaciones previstas por el Plan Industrial para los otros centros estén cubiertas. Las condiciones aplicables serán las siguientes:

- a) Las condiciones salariales que ostentasen los recolocados se respetarán, si fueren mayores que las que les fueren aplicables en los puestos de trabajo a ocupar.
- b) El recolocado asumirá la movilidad geográfica y la movilidad funcional que corresponda a las nuevas tareas a desempeñar.
- c) La empresa sufragará los gastos de viaje del recolocado y su familia a su nuevo destino y la mudanza, previa presentación de la factura correspondiente.



d) Ayudas económicas:

- o Ayuda Vivienda de 1.000 € brutos mensuales durante 18 meses.
  - o Pago Coste Aparthotel: máximo 1 mes para búsqueda vivienda.
  - o Un viaje de ida y vuelta durante el primer año.
  - o Una ayuda única de 3.000 € brutos si tiene un familiar a su cargo, de 1.000 € brutos por cada familiar adicional a su cargo, y de 1.500 € brutos si no tiene ningún familiar a su cargo. A pagar el primer mes de traslado y con cláusula de retención de dos años.
  - o Abono de 10.000 € en el momento de cumplirse el décimo tercer mes desde la reincorporación.
  - o Servicios de *outplacement* para su cónyuge o pareja de hecho durante 6 meses.
- e) Derecho preferente de retorno a Galindo, en los dos años siguientes a la movilidad geográfica, si en dicho centro se produjese una necesidad de empleo de igual perfil profesional, en las condiciones laborales aplicables al puesto a cubrir.
- f) Si el trasladado quisiera causar baja en la empresa en el plazo de los 12 meses siguientes a su traslado, tendrá derecho a percibir la indemnización señalada en el epígrafe H.1 siguiente.
- g) El recolocado mantendrá su relación laboral en la empresa quedando desafectado de las extinciones de contratos previstas en el ERE.
- h) Los interesados deberán manifestar su deseo de adscribirse a esta recolocación antes del 30 de noviembre de 2011 mediante comunicación a Recursos Humanos, respetándose su adscripción por riguroso orden de presentación de su solicitud.

## G.- RECOLOCACIONES INTERNAS CON MOVILIDAD FUNCIONAL

Una vez cubierto a través de prejubilados voluntarios el número señalado en el epígrafe C.2 anterior, los trabajadores afectados de los centros de Córdoba, Zaragoza, Sant Quirze, Madrid y Gavá, serán recolocados en su mismo centro de trabajo, siempre que asuma el trabajador la movilidad funcional que fuera necesaria para el desempeño de su nuevo puesto de trabajo, debiendo facilitar la empresa, en su caso, la formación necesaria para ello.

## H.- INDEMNIZACIÓN, ACCIONES PARA LA REINDUSTRIALIZACIÓN VINCULADAS A BOLSA DE EMPLEO Y AYUDAS A LOS AFECTADOS DE GALINDO QUE NO RESULTEN BENEFICIARIOS DE LAS MEDIDAS ANTERIORES

### 1. Indemnización

Con exclusión de los beneficiarios del Plan de Prejubilaciones, la indemnización bruta por la extinción de sus contratos de trabajo que será aplicable a los afectados de Galindo que no hubieren sido beneficiarios de alguna de las medidas anteriores, será la equivalente a 57 días del salario bruto por cada año de servicio de cada afectado (prorrateándose los períodos inferiores al año), con el tope de 42 mensualidades.

Adicionalmente, la indemnización se incrementará con el importe de 4.000 euros brutos en los casos de antigüedad superior a 3 años e inferior a 15 años, o de 6.000 euros brutos en los casos de antigüedad superior a 15 años.

La indemnización resultante de la aplicación de los dos párrafos anteriores no será inferior al importe bruto de 12.000 euros para los casos con antigüedad inferior a 3 años, o de 15.000 euros brutos para los casos con antigüedad igual o superior a 3 años e inferior a 5 años, y estará topada o limitada en la cantidad bruta de 150.000 euros brutos.

A efectos de determinar el salario computable para calcular la indemnización del trabajador afectado, se tendrá en cuenta exclusivamente el importe bruto de su salario fijo más el último incentivo o bono percibido, y en el caso de percibir algún concepto variable (no se incluyen las horas extraordinarias, prolongaciones de jornada, horas a compensar, pluses de transporte, o conceptos similares) se tomará a estos efectos la media de los conceptos variables percibidos en los últimos 12 meses.

Obtenido de la forma antedicha el salario anual bruto a efectos del cómputo indemnizatorio, éste se dividirá por 365 para calcular el salario día.

Los años de servicio se computarán hasta el momento en el que se produzca la extinción de sus contratos.

## **2. Compromisos de actuaciones dirigidas a la reindustrialización vinculada a la bolsa de empleo en Galindo**

La empresa ha desarrollado sin éxito, a nivel nacional e internacional, serios esfuerzos de búsqueda e iniciativas para atraer, favorecer u obtener proyectos o negocios de terceros o propios de ABB que pudieran reindustrializar e instalarse en el espacio ocioso que ocupa actualmente la línea de fabricación de transformadores que cesará en el futuro sus actividades.

Dichos esfuerzos no se van a interrumpir, sino que se continuarán con el objetivo de intentar en la medida lo posible conseguir la instalación de nuevos empleos o necesidades de contrataciones de la propia ABB que pudieran ser aprovechados por los afectados de Galindo que finalmente tengan que extinguir su contrato de trabajo con la empresa o hubieren optado por la recolocación interna con movilidad geográfica en el seno del ERE y de este Plan Social.

Para ello, la empresa asume, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, los siguientes compromisos:

- a) La empresa se compromete y obliga a vincular cualquier transacción (venta, cesión o cualesquiera operación) o destino o uso futuro del espacio ocioso antes citado a la Bolsa de Empleo que a continuación queda definida, con el objeto de que el empleo que fuera necesario contratar en el futuro en el mismo esté vinculado a los trabajadores incluidos en la citada Bolsa de Empleo. A estos efectos ABB queda obligada a incluir en cualquier transacción que realizase sobre dicho espacio los derechos de la Bolsa de Empleo en los términos definidos en los siguientes epígrafes, quedando obligados los terceros implicados en la transacción a asumir dicha obligación.
- b) La Bolsa de Empleo queda constituida por los trabajadores afectados en el ERE en Galindo que extingan su relación laboral con la empresa y de la que quedan excluidos:
  - Los trabajadores afectados en situación actual de jubilación parcial.
  - Los trabajadores afectados que quedan incluidos en el Plan de Prejubilación.

- c) La Bolsa de Empleo tendrá derecho a ocupar las contrataciones laborales que sean necesarias, siempre que los perfiles profesionales o requerimientos exigidos (titulación, conocimientos, etc...) se encuentren o correspondan con los integrantes de dicha Bolsa de Empleo.
- d) La contratación del integrante de la Bolsa de Empleo implicará su baja automática en la Bolsa de Empleo, sin derecho de retorno a la misma.
- e) Los integrantes de la Bolsa de Empleo no podrán rechazar las ofertas válidas de contratación, y si lo hiciesen se considerará a todos los efectos que causan baja automática en la Bolsa de Empleo a todos los efectos.
- f) Las condiciones laborales y contractuales de las contrataciones que ex novo se oferten a los integrantes de la Bolsa de Empleo serán las que correspondan al nuevo empresario o puesto.

### 3. *Outplacement*:

Los trabajadores afectados por la extinción de su contrato de trabajo en este ERE (con exclusión de los beneficiarios del Plan de Prejubilación, los recolocados y los jubilados parciales), podrán adscribirse voluntariamente a un servicio de recolocación (*outplacement*) por un período máximo de 6 meses, gestionado por una compañía especializada y cuyo coste sufragará la empresa.

Este beneficio no será canjeable por ninguna cuantía económica, y comenzará a prestarse inmediatamente desde la fecha de extinción del contrato de trabajo una vez que el interesado haya realizado su adscripción.

### 4. Ayuda formativa

La empresa abonará al afectado por la extinción de su contrato la factura por cursos de formación que reciba en los 12 meses siguientes a su cese, con el límite de 1.000 euros brutos.

### 5.- Condiciones aplicables a los afectados de otros centros:

En el caso de que en los otros centros de trabajo afectados, la aplicación de las medidas contempladas en el epígrafe C anterior y en el siguiente ordinal TERCERO (prejubilaciones voluntarias, bajas indemnizadas voluntarias, modelo de trabajo en los centros de Córdoba y Zaragoza) no hubieran cubierto el número de amortizaciones o ceses relacionados en el ordinal PRIMERO, apartado 1, los excedentes que hubiese en dichos centros extinguirán sus contratos de trabajo siéndoles de aplicación lo dispuesto en los apartados 1, 3 y 4 del presente epígrafe H.

### I.- INDEMNIZACIÓN APLICABLE A LOS JUBILADOS PARCIALES

Los trabajadores relevados, actualmente en situación de jubilación parcial, que extingan su relación laboral en el seno del presente ERE si fuera extinguido el contrato de trabajo de su correspondiente relevista, percibirán una indemnización equivalente a la suma de los conceptos siguientes:

- a) Complemento del 100% de las prestaciones de desempleo contributivas: lo constituirá la cantidad equivalente a la diferencia entre las prestaciones brutas de desempleo que le corresponda percibir y la suma de las cantidades que venía percibiendo de la empresa y de la Seguridad Social (en los porcentajes establecidos en el momento de su jubilación parcial), por el tiempo en el que se estime que esté en situación de prestación de desempleo contributivo.
- b) En el supuesto de que las prestaciones de desempleo se agoten antes del cumplimiento de la edad de 65 años, se calculará adicionalmente la cantidad salarial bruta que actualmente percibe de la empresa el jubilado parcial por el tiempo que reste desde dicho agotamiento hasta el cumplimiento de la edad de 65 años.
- c) Mínimo garantizado: la cifra dineraria resultante de la aplicación de los conceptos anteriores a) y b) tendrá como cantidad mínima garantizada la equivalente a 20 días del salario que actualmente esté percibiendo el jubilado parcial en la empresa por los años de servicio, con el tope máximo de 12 mensualidades de dicho salario.

La cantidad resultante de la suma de todos los conceptos anteriores estará exenta de retención y tributación en los límites legales.

Todas las menciones al salario actual del jubilado parcial se refieren al salario reducido o de tiempo parcial que éstos perciben en la actualidad.

#### **J.- OTROS BENEFICIOS (CONVENIO ESPECIAL ART. 51.15 ET)**

En cumplimiento de lo previsto en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre (BOE del 18) por la que se regula el Convenio Especial en el sistema de la Seguridad Social, y en especial en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en su artículo 20; del artículo 51.15 del E.T. y de la Disposición Adicional Trigésima Primera de la LGSS (modificada por la Ley 35/2002, de 12 de julio de 2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible), se hace constar expresamente que entre el colectivo de trabajadores afectados, pueden existir varios trabajadores cuya edad a la fecha de inicio del presente ERE es superior a los 55 años de edad y pudieran no acreditar cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967, motivo por el cual si fuera el caso se transmitirá este hecho, además de a la Autoridad Laboral, a la Tesorería de la Seguridad Social competente a los efectos de formalizar el oportuno Convenio Especial según el procedimiento indicado en la citada legislación.

#### **TERCERO.- ACUERDOS RELATIVOS AL MODELO DE TRABAJO EN LOS CENTROS DE CORDOBA Y ZARAGOZA**

##### **Córdoba**

La empresa se compromete a reducir en un 20% la subcontratación en el área de terminación del centro de trabajo de Córdoba, a cuyo efecto se constituirá en el mes de septiembre de 2011 una Comisión en dicho centro, formada por la Dirección y una representación del Comité de Empresa, que analice, identifique y defina los términos en los que se llevará a cabo dicha reducción. Como mínimo la empresa garantiza que la plantilla propia del área de terminación se incrementará en 6 personas, para lo cual hará uso de la movilidad funcional del personal excedente del área de servicios.

## Zaragoza

La empresa se compromete igualmente a reducir el número de contratos de puesta a disposición (ETTs) actualmente existentes en el centro de trabajo de Zaragoza, hasta los niveles autorizados por el Convenio Colectivo aplicable, resolviendo las situaciones de carga de trabajo a través de otros medios, bien contratos temporales o cualquier otra circunstancia. Dicha obligación será llevada a cabo a lo largo del año 2011.

Siempre que queden agotadas las posibilidades y medidas laborales contempladas anteriormente para la amortización no traumática de las 19 posiciones en Zaragoza, la empresa se compromete a recolocar con movilidad funcional en dicho centro a dichos excedentes.

Madrid, a 13 de julio de 2011

Asea Brown Boveri, S.A  
Don Guillermo Tena Planas



**ANEXO ÚNICO (1)**  
**PLAN SOCIAL E INDUSTRIAL DE ACOMPAÑAMIENTO APLICABLE AL ERE**  
**173/2011**

ASEA BROWN BOVERI, S.A.

Las extinciones afectarán a 132 contratos de trabajo fijos y hasta 30 contratos de trabajo de trabajadores en situación de jubilación parcial, siendo designados por la empresa de entre las categorías profesionales y centros de trabajo que constan relacionados a continuación en los dos cuadros siguientes (por categorías, y por área de negocio y centro de trabajo), a excepción de las prejubilaciones voluntarias que podrán afectar potencialmente a todos los trabajadores de la División PP de los centros señalados en el epígrafe C del ordinal SEGUNDO que cumplan las circunstancias de edad allí establecidas:

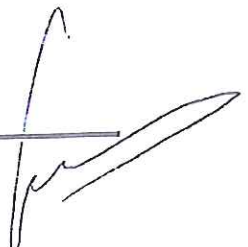
Categorías profesionales afectadas (rigen en cada centro diferentes Convenios y las denominaciones de las categorías no son homogéneas)	Número	Localización (Centro de trabajo)
Licenciado	6	1 Madrid 5 Galindo (Vizcaya)
Ingeniero	27	2 Zaragoza 2 Córdoba 23 Galindo (Vizcaya)
Ingeniero Técnico	6	3 Córdoba 3 Zaragoza
Ingeniero Técnico Diplomado	5	5 Galindo (Vizcaya)
Jefe Administrativo	1	1 Sant Quirze (Barcelona)
Jefe Administrativo 2ª	2	2 Galindo (Vizcaya)
Jefe Organización 1ª	4	1 Córdoba 3 Galindo (Vizcaya)
Jefe Organización 2ª	1	1 Galindo (Vizcaya)
Técnico de Organización 1ª	4	4 Galindo (Vizcaya)
Técnico de Organización 2ª	2	2 Galindo (Vizcaya)
Jefe Taller	5	5 Galindo (Vizcaya)
Maestro Taller	1	1 Córdoba
Técnico Laboratorio	1	1 Gavá (Barcelona)
D. Proyectista	8	1 Zaragoza 7 Galindo (Vizcaya)
Delineante 2ª	4	4 Galindo (Vizcaya)
Jefe Sección B	1	1 Zaragoza
Analista	1	1 Madrid
Oficial Admvo. 1ª	10	2 Sant Quirze (Barcelona) 5 Galindo (Vizcaya) 1 Madrid 1 Gavá (Barcelona) 1 Zaragoza
Oficial Admvo. 2ª	1	1 Sant Quirze (Barcelona)
Oficial 1ª	76	66 Galindo (Vizcaya) 1 Gavá (Barcelona) 1 Córdoba

Categorías profesionales afectadas (rigen en cada centro diferentes Convenios y las denominaciones de las categorías no son homogéneas)	Número	Localización (Centro de trabajo)
		8 Zaragoza
Oficial 1º E	1	1 Galindo (Vizcaya)
Oficial 2ª	36	28 Galindo (Vizcaya) 5 Córdoba 3 Zaragoza
Oficial 3ª	4	2 Galindo (Vizcaya) 2 Córdoba
Especialista	4	4 Córdoba
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	
<b>Afectados relevados en jubilación parcial (30)</b>		
Ingeniero Técnico/Diplomado	3	3 Galindo (Vizcaya)
Jefe Taller	1	1 Galindo (Vizcaya)
Maestro Taller	1	1 Galindo (Vizcaya)
Maestro Taller 2ª	4	1 Galindo (Vizcaya) 3 Córdoba
Delineante Proyectista	2	2 Galindo (Vizcaya)
Oficial Admvo. 1ª	3	3 Galindo (Vizcaya)
Oficial Admvo. 2ª	1	1 Sant Quirze (Barcelona)
Oficial 1ª	12	10 Galindo (Vizcaya) 1 Córdoba
Oficial 3ª	2	1 Zaragoza
Chófer	1	2 Galindo (Vizcaya) 1 Galindo (Vizcaya)
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	



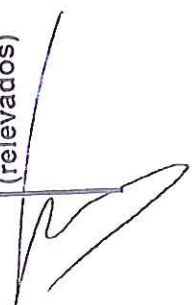


Area	Puestos de trabajo afectados	Categoría Profesional afectada	Córdoba	Madrid	Galindo (Vizcaya)	Gavá (Barna)	Sant Quirze (Barna)	Zaragoza	Totales
		Ofic. 1ª	1					7	8
		Ofic. 2ª	5					3	8
		Ofic. 3ª	2						2
	Técnico Especialista	Ing. Técnico Especialista	3					1	4
		Ingeniero	4						4
		M. Taller	2						2
		Ofic. 1ª	1					1	1
	Técnico Superior	D. Proyectista						1	1
		Ing. Técnico						2	2
		J. Sección (B)						1	1
Servicios Centrales				2			4		6
	Administrativo	Analista		1					1
		J. Adm.					1		1
		Licenciado		1					1
		Ofic. Adm. 1ª					2		2
		Ofic. Adm. 2ª					1		1
Transformadores									154
	Administrativo	Licenciado						1	1
		Ofic. Adm. 1ª						3	3
		Tec. Org. 1ª						2	2
	Mando Intermedio	Ing. Tec./Diplomado						1	1
		Ingeniero						6	6
		J. Adm. 2ª						1	1
		J. Org. 1ª						2	2
		J. Taller						4	4



Area	Puestos de trabajo afectados	Categoría Profesional afectada	Córdoba	Madrid	Galindo (Vizcaya)	Gavá (Barna)	Sant Quirze (Barna)	Zaragoza	Totales
	Mando Superior	Ingeniero			4				4
		Licenciado			2				2
	Oficial	Ofic. 1ª			58				58
		Ofic. 2ª			26				26
		Ofic. 3ª			1				1
		Tec. Org. 1ª			1				1
	Tecnico Especialista	J. Adm. 2ª			1				1
		Ofic. 1ª			4				4
		Ofic. 1ª E			1				1
		Ofic. Adm. 1ª			1				1
		Tec. Org. 2ª			1				1
	Técnico Superior	D. Proyectista			7				7
		Delineante 2ª			4				4
		Ing.			4				4
		Tec./Diplomado			13				13
		Ingeniero			1				1
		J. Taller			2				2
		Licenciado			1				1
		J. Org. 1ª			1				1
		Tec. Org. 1ª			1				1
		Tec. Org. 2ª			1				1
			19	3	163	3	4	19	211

Jubilados parciales (relevados)



PPHV Transformadores

Oficial 1ª				1					1
Oficial 1ª				8					8
Chofer				1					1
									30

Area	Puestos de trabajo afectados	Categoría Profesional afectada	Córdoba	Madrid	Galindo (Vizcaya)	Gavá (Barna)	Sant Quirze (Barna)	Zaragoza	Totales
		Ingeniero			3				3
		Tecnico/Diplomado							
		Delineante			2				2
		Proyectista			1				1
		Jefe Taller			1				1
		M. Taller			2				2
		Oficial 3ª			3				3
		Oficial Admvo. 1ª			1				1
		M. Taller 2ª			1				1
		Oficial 1ª			1				1
		Oficial Admvo. 2ª					1		1
		M. Taller 2ª	3						3
		Oficial 1ª	1					1	2
			4		24		1	1	30
			23	3	187	3	5	20	241
		<b>TOTAL</b>							

