

**ACTA DE REUNION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO LABORAL PARA
ASEA BROWN BOVERI, S.A.**

En Madrid, a 24 de septiembre de 2014

REUNIDOS

DE UNA PARTE, la Empresa ASEA BROWN BOVERI, S.A. representada por Jordi Sánchez, Esther Ayesta, Gemma Alés, Fernando Antón y Antonio Freije.

DE OTRA PARTE, la representación sindical de los trabajadores de la Empresa representada por:

- CC.OO. Roberto Barrios, Fernando Aured Esquina, Francisco Torre Sánchez, Trinitat Aiguasenos, y Manuel Ruiz Suarez. Además asiste Antonio Domínguez como coordinador nacional del sindicato en ABB y Alvaro Garrido como asesor.
- UGT Jose I Nuño, Jesús Dominguez, Oscar Arellano, Olegario Minguez Francisco Muñoz. Además asiste Amaro García como coordinador nacional del sindicato en ABB y como José Ruiz como asesor.
- USO Jordi Buzón (delegado sindical), Pedro Quesada, Marta Candeal y Javier Olmos como asesor.
- ESK Igor peral

Puntos tratados en la reunión:

I.- Lectura, discusión y firma del acta de la reunión anterior.

II.- La RLT presenta una propuesta respecto a los puntos a tratar en la reunión: Se adjunta documento **en anexo I**

II.- La empresa presenta una propuesta respecto a los puntos a tratar en la reunión: Se adjunta documento **anexo II**

III.- La RLT plantea los siguientes puntos:

1. Se plantea una queja respecto al tratamiento que se está observando se está dando en accidentes laborales en los que no se está conforme con el dictamen de la mutua.
2. Se plantea la necesidad de tratar de forma conjunta los riesgos y condiciones de viaje a países de riesgo
3. Se indica la falta de coordinación entre el negocio y el área de OHS respecto a la formación necesaria en este ámbito a los empleados.
4. En relación a la formación se indica que existen quejas relativas a la concentración de cursos en algunos empleados y al método de asignación de cursos sólo en base a la decisión de los managers. Desde USO se solicita no se borren del sistema las solicitudes rechazadas de formación o que sean visibles por el empleado. La empresa explica la categorización que asigna el Manager que debe ser explicada al empleado y que han detectado algunas deficiencias en la comunicación entre manager y empleado y toma nota de la solicitud
5. También hay quejas de la diferencia de plazos entre el otorgado al empleado para la solicitud de formación (2 semanas, según confirmación de la empresa) y la respuesta de la empresa a la misma (3-4 meses). Se solicita dichos plazos no sean tan dispares,

extendiendo más el plazo de solicitud para el empleado y acortando el tiempo de respuesta de la empresa, sin alargar el plazo total de apertura del Plan de Formación

6. Se han detectado irregularidades en la formación en inglés en Sant Quirze, ya que hay clases presenciales de inglés que se han negado a otras personas que lo han solicitado. La empresa contesta que el inglés que ofrece la empresa es exclusivamente "online" y que las clases que se imparten presencialmente en Sant Quirze es un curso piloto de conversación, derivado de una excelente puntuación en el inglés online contratado anteriormente Global English.

IV.- Se plantea por la empresa como orden del día para la siguiente reunión:

1. Realizar planteamientos por las dos partes en materia de dietas , formación y subcontratación
2. Incluir como temas nuevos el ámbito de aplicación del convenio, y la comisión de seguimiento

V.- Siguiente reunión el día 8 de octubre

Anexo I Propuesta de la RLT

Propuesta RLT (24-sep-2014)

DIETAS

Unificación de todas las dietas en tres tramos según duración del viaje-desplazamiento

- a) Menor de seis horas
 - Si coincide entre las 08 y las 11 (desayuno).....5 euros
 - Si coincide entre las 12 y las 16 (comida).....27 euros
 - Si coincide entre las 20 y las 24 (cena).....27 euros
- b) Entre seis y doce horas
 - Media dieta.....30 euros
- c) Entre doce y veinticuatro horas
 - Dieta completa.....59 euros

En el listado elaborado por la Empresa, el concepto para estancias superiores a siete días (Madrid) considerado como dieta debe ser considerado como plus

La diferencia de precio en la dieta H montadores Galindo (64,37) con la dieta 1 Galindo (53,65) debe ser considerada como plus

Cuando el alojamiento corra al cargo del viajero, se le compensara con-----40 euros

Desplazamientos a países con grado de peligrosidad

- Grado de peligrosidad 1.....100 eros (dia)
- Grado de peligrosidad 2.....50 eros (dia)

Propuesta RLT 24-sep-14

FORMACIÓN.

Principios generales sobre formación.

Ambas partes conciben la formación como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores, imprescindible para adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa, comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por los trabajadores directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su puesto de trabajo, manteniendo el principio de igualdad de oportunidades.

La formación no se entiende como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

La formación no es concebida como un fin en sí mismo, sino que es un medio de desarrollo profesional, que posibilita la consecución de una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

Atendiendo a los anteriores principios de política formativa serán objetivos de la formación:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia empresarial mejorando la competitividad de la Empresa.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de Innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos, así como para la realización de posteriores acciones formativas.

Establecimiento de planes de formación.

La Dirección de la Empresa, con la participación del comité de Empresa, elaborará anualmente el plan de formación a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). En dicho plan figurará de forma explícita:

- a) Denominación y descripción de la acción que se vayan a desarrollar y objetivos.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.

c) Calendario previsto de ejecución de la acción y para cada uno de los grupos si la acción se compone de varios.

d) Medios pedagógicos.

e) Criterios de selección de los participantes.

f) Lugar previsto de impartición y empresas asignadas de la acción formativa.

g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Con el fin de adaptarse de una manera más flexible a las necesidades de la Empresa, el Plan Anual de Formación podrá actualizarse con aquellas modificaciones, debidamente justificadas y notificadas, que ayuden a adecuar el Plan al momento real de la Empresa.

Acción formativa según horario.

La formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de tal forma que no interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

- a) **Dentro de la Jornada de trabajo.** Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo, sin detrimento alguno en las percepciones salariales que correspondan al trabajador.
- b) **Fuera de las horas de trabajo.** Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas, o por cuestiones logísticas, no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

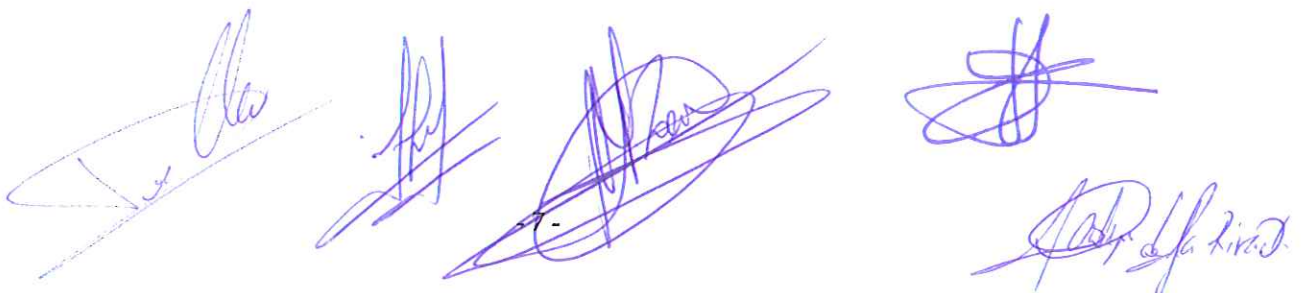
Por asistencia a los mismos fuera de la jornada cada Convenio o acuerdo de centro de trabajo podrá establecer un sistema de compensación. Así mismo, si por razones de horario fuera necesario, los trabajadores afectados tendrán derecho a la utilización de los servicios de comedor de forma gratuita. En el caso de no disponer en el mismo centro de este servicio, se subvencionará la comida en función de las circunstancias.

De forma voluntaria se podrán impartir cursos de formación de larga duración y que tengan un elevado coste para la Empresa, sin compensaciones adicionales. Esta medida afectará tanto al personal de oficinas como de taller. La comisión de Formación del Comité de Empresa será participe de estos cursos en el momento en que sean incluidos en los Planes Anuales de Formación.

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

Anexo II Propuesta de la empresa

- a. Kilometraje: conforme con la propuesta de la RLT
 - a. Precio unificado de 0,35 € el km
 - b. Actualización con el IPC del año anterior
 - c. Los decimales se acumulan de año en año para el cálculo de la subida y a efectos del redondeo
- b. Evaluación de riesgos sicosociales:
 - a. La compañía quiere utilizar un solo protocolo en todos los centros
 - b. Respecto al protocolo propuesto (ministerio de trabajo):
 - i. La empresa entiende que la efectividad del proceso depende de dos aspectos, por un lado que exista un solo método en toda la empresa, y por otro que ese método esté acordado con la parte social
 - ii. Nuestro método nos parece técnicamente más adecuado por una razón: nos permite identificar de forma concreta los problemas (Quién ,cuando, cómo).
 - iii. Si el acuerdo con la parte social está supeditado a aceptar el método F-psico lo aceptamos a pesar de considerar su menor calidad técnica
 - iv. La implantación del nuevo método se tiene que posponer al primer semestre del 2015, y es necesario finalizar el contrato con el proveedor actual durante el 2014.
- c. Seguro de vida:
 - a. Una anualidad por incapacidad permanente absoluta
 - b. Capital mínimo asegurado: 24.000€.
 - c. En los supuestos de indemnización por incapacidad permanente absoluta no tener en cuenta en el salario asegurado los periodos de baja de IT previos a la incapacidad
 - d. Reserva de puesto en caso de incapacidad permanente absoluta: Cuando en la resolución inicial del reconocimiento de incapacidad permanente , se haga constar un plazo de revisión igual o inferior a dos años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución de incapacidad permanente.
- d. Dietas:
 - a. Se propone unificar todas las dietas en cuatro tramos:
 - i. Sin dieta:
 - 1. Tramo: 0 a 6 h
 - ii. Media dieta:
 - 1. Tramo: 6 a 15 h
 - iii. Dieta completa:
 - 1. Tramo: 15 a 24
 - iv. Completa con alojamiento:
 - 1. Tramo: 18 a 24h
 - b. Se eliminarían el resto de dietas (no pluses)



Formación

Principios de actuación

La formación se entiende como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores, imprescindible para adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa, comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por los trabajadores directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su puesto de trabajo, manteniendo el principio de igualdad de oportunidades.

La formación no se entiende como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

La formación no es concebida como un fin en sí mismo, sino que es un medio de desarrollo profesional, que posibilita la consecución de una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

Atendiendo a los anteriores principios de política formativa serán objetivos de la formación:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia empresarial mejorando la competitividad de la Empresa.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo.

Acciones formativas y plan de formación.

Anualmente se elaborará el plan de formación a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). En dicho plan figurarán :

- a) Denominación y descripción de la acción que se vayan a desarrollar y objetivos.
- b) Asistentes planificados por acción.
- c) Medios pedagógicos, y duración prevista
- d) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Con el fin de adaptarse de una manera más flexible a las necesidades de la Empresa, el Plan Anual de Formación podrá actualizarse con aquellas modificaciones, debidamente justificadas y notificadas, que ayuden a adecuar el Plan al momento real de la Empresa.

Acción formativa según horario.

La formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de forma que no interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

- a) **Dentro de la jornada de trabajo.** Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo, sin detrimento alguno en las percepciones salariales que correspondan al trabajador.

- b) **Fuera de las horas de trabajo.** Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas, o por cuestiones logísticas, no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

Si por razones de horario fuera necesario, los trabajadores afectados tendrán derecho a la utilización de los servicios de comedor de forma gratuita. En el caso de no disponer en el mismo centro de este servicio, se subvencionará la comida en función de las circunstancias.

- c) **Horario compartido.** Se podrán realizar cursos en horario compartido, con formación dentro y fuera de las horas de trabajo. Las horas que se realicen fuera de jornada, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el punto b) anterior.

Subcontratación

Introducción.

El presente documento pretende ser una aproximación a los cambios y nuevas tendencias en los procesos productivos y de trabajo.

Es complejo analizar y abordar los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, en la medida que requieren el equilibrio entre las ejecución de los procesos de negocio de forma competitiva y flexible y las condiciones de trabajo (con la salud de los trabajadores sobre todo) y la seguridad en el empleo.



- 9 -

Objetivos.

- Armonizar el desarrollo de una subcontratación productiva eficaz, que haga conciliar la estrategia industrial con el interés social.
- La rentabilidad de este proceso se ha de fundamentar en la eficacia y especialización de las empresas, garantizando el cumplimiento de las vigentes normas de Salud Laboral y Medio Ambiente, y respetando las normas laborales.

•

Información

Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalice un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista, deberá informar a la representación legal de los trabajadores, sobre los siguientes puntos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) Número de personas que serán ocupadas por la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación en relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Condiciones para la Contratación.

La Empresa principal contratará sólo aquellas empresas de reconocido prestigio que además de tener recogidas y garantizadas sus condiciones laborales, demuestren de forma permanente un escrupuloso cumplimiento de estas obligaciones laborales.

En lo referente al capítulo de subcontratación de trabajos se actuará de la siguiente manera:

1º La Empresa exigirá a todas las subcontratas el cumplimiento estricto de la legalidad respecto de sus trabajadores.

2º Todas las contratas cumplirán las normas existentes que en materia de prevención estén vigentes en cada momento.