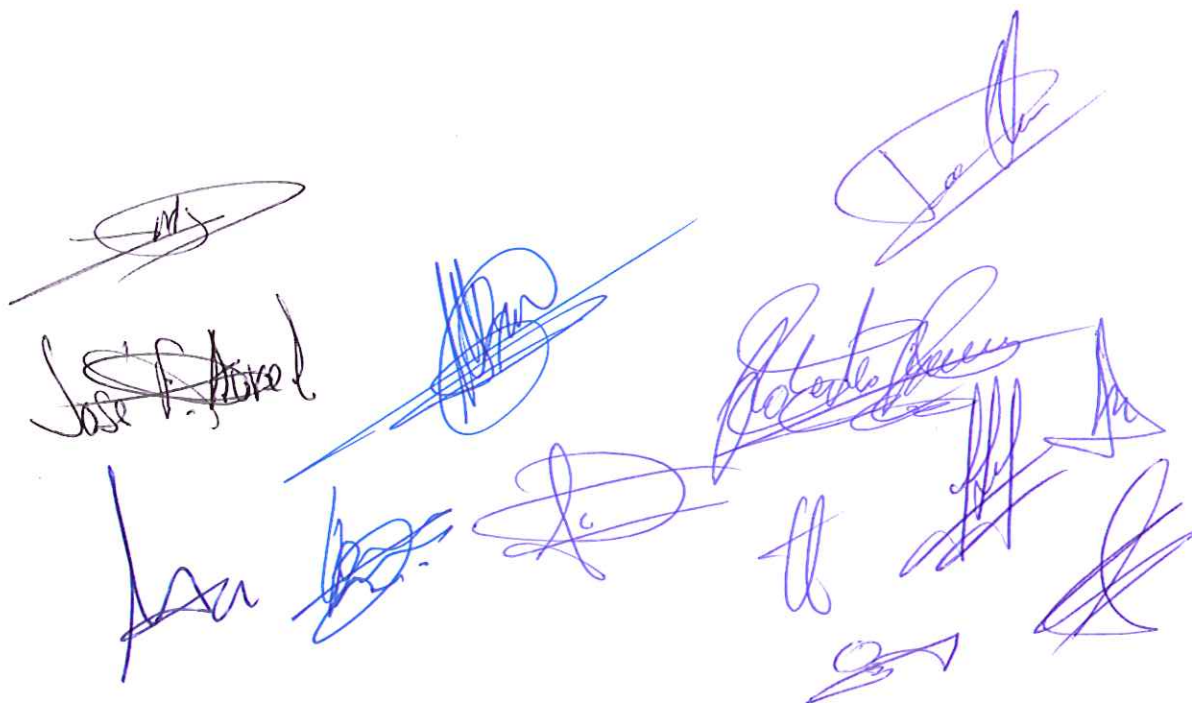


**ACUERDO LABORAL MARCO**  
**Asea Brown Boveri, s.a.**  
**ESPAÑA**

**Madrid 4 de marzo 2015**



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, scattered pattern at the bottom of the page. Some signatures are more legible, such as 'Jose A. Arce' and 'Juan', while others are highly stylized and illegible.

**Índice:**

- 1. Introducción**
- 2. Ámbito de aplicación del acuerdo marco**
- 3. Duración y vigencia**
- 4. Plan de igualdad**
- 5. Comisión de seguimiento**
- 6. Prevención y salud laboral**
- 7. Evaluación riesgos psicosociales**
- 8. Grupos profesionales**
- 9. Permisos y licencias**
- 10. Estructura salarial**
- 11. Kilometraje**
- 12. Seguro de vida**
- 13. Dietas**
- 14. Formación**
- 15. Subcontratación**
- 16. Empleo**

## 1) Introducción

El acuerdo laboral marco de ABB s.a. nace con el objetivo de homogeneizar las condiciones laborales de los empleados de ABB en los distintos centros de trabajo.

La compañía, derivado de la negociación de las relaciones laborales en los distintos centros, tiene un nivel de heterogeneidad elevado entre los distintos convenios de centro. Esta situación provoca distintas condiciones entre los empleados de la misma división, y entre los empleados de distintas divisiones.

La finalidad perseguida por el acuerdo marco es dotar de uniformidad y sencillez a la gestión de las relaciones laborales y por ende a las condiciones de trabajo en los distintos centros y negocios.

## 2) Ámbito de aplicación y estructura de negociación colectiva del acuerdo marco

En el seno de la empresa se desarrolla la negociación colectiva a través de Convenios Colectivos y pactos de empresa de centro de trabajo. Sin embargo, las partes en el acuerdo marco han considerado necesario y conveniente que, sin alterar dicha estructura de la negociación colectiva, se lleve a cabo una negociación para la constitución de un Acuerdo Marco de Empresa que negocie condiciones de trabajo comunes que pasarán a formar parte de dichos convenios.

Quedarán excluidos del ámbito personal del acuerdo marco aquellas personas que tengan un grado entre 1 a 10 del " Global grading system" de ABB.

Esta norma será de aplicación general en los convenios acordados en ABB durante la vigencia del acuerdo marco.

El contenido del acuerdo marco pasará a formar parte del contenido del convenio de centro que está en vigor en el momento de la firma, sustituyendo las cláusulas que entren en contradicción con el mismo.

El acuerdo que alcance la mesa negociadora será ratificado por los distintos centros de trabajo, siendo vinculante en aquellos que lo ratifiquen. La empresa se reserva el derecho a firmar el acuerdo marco de forma definitiva y vinculante dependiendo del número de centros que se adhieran o ratifiquen el mismo.

### **3) Duración y vigencia del acuerdo marco**

La vigencia del acuerdo marco será de 3 años desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 diciembre 2017.

Sus efectos se iniciarán, tras la ratificación en los centros, en la fecha que sea firmado por la compañía y la RLT, excepto el artículo 10 estructura salarial, que tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2015.

Las partes presentes en la comisión negociadora y firmantes del presente acuerdo se comprometen a negociar el acuerdo marco durante el tercer año de vigencia (2017). En caso de acuerdo, este deberá ser ratificado por cada centro de ABB España.

En el caso de no llegarse a un acuerdo en el ámbito de la negociación de la comisión del acuerdo marco (año 2017), las partes se obligan a negociar las materias contenidas en el acuerdo marco en el ámbito de cada centro de trabajo durante el período de ultraactividad de este acuerdo marco (2018).

### **4) Plan de igualdad**

El contenido del plan de igualdad acordado en octubre del 2012 forma parte integrante del contenido del acuerdo marco.

El plan de igualdad mantendrá su período de vigencia definido en su redactado, y será independiente del establecido para el acuerdo marco.

### **5) Comisión de seguimiento**

La comisión de seguimiento del acuerdo marco estará compuesto por representantes de la empresa y de la RLT.

La RLT estará constituida por 13 miembros que se distribuirán en función de los índices de representación sindical existente en la empresa en cada momento.

Estos índices de representatividad se calcularán en función de los mandatos electorales totales de los distintos sindicatos en todos los centros, de la misma forma en la que se constituyó la mesa negociadora del acuerdo marco.

Tanto la representación de la empresa, como la de cada Sindicato con presencia en la Comisión de seguimiento podrán asistirse de técnicos o asesores en las reuniones, que tendrán voz pero no voto, debiendo informar a la otra parte de dicha asistencia.

En el supuesto de que alguno de los sindicatos declinase su participación en la comisión, los miembros a dicho sindicato asignados quedarán

vacantes sin que sean ocupados por los demás sindicatos, reduciéndose en tal caso los 13 miembros de la Comisión en el número que resultase.

Sin perjuicio de la asignación de los miembros de la Comisión Negociadora, y en todo caso, se tendrá en cuenta el porcentaje de representatividad de cada Sindicato a los efectos de ponderar su voto en el supuesto de alcanzarse un Acuerdo en esta negociación.

Las decisiones y asuntos tratados en la comisión se recogerán en un acta de la que se entregará copia a los integrantes de la misma.

La comisión de seguimiento del acuerdo marco se reunirán una vez al año de forma ordinaria, no obstante cualquiera de las partes podrá solicitar reunión de forma expresa y escrita a la otra parte la cual deberá aceptar la convocatoria de reunión en un plazo no superior a 30 días

Funciones de la comisión de seguimiento del acuerdo marco:

- Interpretación del contenido del acuerdo marco en caso de discrepancia en la aplicación.

La comisión negociadora del acuerdo marco será, por su lado, la encargada de acordar nuevas materias o actualizar o adaptar el contenido actual.

## 6) Prevención y salud laboral

### Principios Generales

1. Las partes abajo firmantes reconocen y quieren hacer constar que la Seguridad y Salud Laboral es un objetivo prioritario y común para todos, haciendo posible la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el proceso productivo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención.
2. La acción preventiva en la defensa de la Salud de todos los trabajadores/as no es solamente una acción encaminada a la prevención de todos los daños que para la Salud de los trabajadores/as pueden representar las condiciones del medio ambiente laboral, sino que dichos objetivos serán la meta a conseguir por la empresa con un alto nivel participativo de los trabajadores/as, aunando esfuerzos conjuntos para conseguir una Salud Laboral eficaz y unas condiciones de trabajo más adecuadas.
3. Todos los obstáculos o dificultades que puedan surgir en la consecución de las metas deberán ser superadas de forma conjunta y eficaz haciéndose constar expresamente que la Seguridad y Salud es un derecho fundamental que está por encima de cualquier otro proceso, ya que sin salud difícilmente podremos ser productivos.
4. La planificación y organización de la acción preventiva deberá formar

parte de la organización del trabajo, estando interesados todos los niveles de gestión de la Empresa. Los Delegados de Prevención serán consultados y participarán en la planificación y organización del trabajo en materia preventiva, teniendo acceso a la documentación correspondiente.

5. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de protección de los empleados a su servicio frente a los riesgos laborales. Así como facilitar la participación de los afectados en la misma. El empresario garantizará una formación teórico-práctica y adecuada en materia preventiva a todo el personal que contrate, cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales en el trabajo que viene realizando.
6. Con el fin de desarrollar los principios anteriores, las partes firmantes se comprometen a desarrollar las orientaciones y alcanzar los objetivos en el ámbito de nuestro grupo empresarial desarrollados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012) acordada por el Gobierno con los agentes sociales.

### **Deber de Ejecución en la Prevención.**

El empresario como titular de las obligaciones que la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales le atribuye en relación con la protección de la salud de los trabajadores dará cumplimiento a lo que no está regulado o recogido en este convenio desarrollando los preceptos de esta misma Ley, los del Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y aquellos del resto de la normativa derivada de ellos promoviendo la adecuación a las reformas normativas futuras y al conocimiento científico en esta materia.

Corresponde a cada trabajador, según lo indicado en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas de conformidad con las instrucciones del empresario, su formación y experiencia.

#### **Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias que refleja el art 36 de la ley de Prevención de Riesgos laborales, y demás normativa de general aplicación.

Con el fin de implementar los objetivos que la "Estrategia española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012) asigna a la Negociación Colectiva, las partes firmantes se comprometen a desarrollar en el ámbito de nuestro grupo empresarial los derechos y facultades de los Delegados de Prevención. En particular:

- El acceso a la información.

- Explicitando los documentos que, como mínimo, deben ser entregados para su uso a los Delegados de Prevención: Condiciones de actuación del servicio de prevención, Plan de Prevención, Evaluación de riesgos, Informes relativos a las mediciones higiénicas que se realicen, Planificación de la Actividad Preventiva, Planes de emergencia y Vigilancia de la salud (en especial las conclusiones que se deriven de las campañas periódicas de Vigilancia de la Salud).
- Información inmediata en caso de accidente de trabajo.
- Participación y consulta.
  - Constituyendo los Comités de Seguridad y Salud en los centros que exija la Ley de Prevención de riesgos laborales.
  - Dando acceso a las instalaciones a los técnicos sindicales en materia de seguridad y salud previa notificación a la empresa.
  - Colaborando en la elaboración de procedimientos de participación en las actividades de gestión de riesgos laborales en la empresa, en particular; acompañando y colaborando con los técnicos del Servicio de Prevención en la realización de la evaluación de riesgos, acompañando a los técnicos en la realización de las mediciones higiénicas y las decisiones que afecten a la elección y relación con el servicio de Prevención y con la Mutua de accidentes de Trabajo y SS.
  - En materia de formación, subcontratas y epis se estará a lo dispuesto por el acuerdo estatal del metal y en lo relativo a salud laboral.

Además, dichos Delegados:

- Serán informados y asesorados por los técnicos del Servicio de Prevención.
- Serán informados con antelación, no inferior a 48 horas, cuando se vaya a realizar una evaluación de riesgos y/o una medición de tipo higiénico, por el técnico de servicio de prevención ajeno o propio.
- Tendrán que ser informados cuando accedan personas a los centros para tratar temas preventivos que supongan un cambio en las condiciones de seguridad y salud.
- Serán avisados con la mayor brevedad en caso de accidente laboral con baja o accidente o incidente con alto potencial de gravedad y participarán en la investigación del mismo. Se facilitará informe de la inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el resto de casos de menor gravedad se informará periódicamente.
- Recibirán un informe de la empresa, cuando haya ocurrido un accidente laboral con baja o un accidente o incidente con alto

potencial de gravedad, colaborarán en la investigación de los mismos recibiendo copia del informe así como las medidas correctoras a adoptar que puedan evitar nuevos accidentes. El resto de casos de menor gravedad se incluirán y recibirán periódicamente.

- Realizarán un curso de formación en materia preventiva, proporcionado por la empresa, de una duración mínima de 60 horas, de modo presencial, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, sin imputación del crédito horario. Teniéndose que iniciarse éste, antes de 90 días hábiles a partir de la fecha del nombramiento del nuevo Delegado de Prevención.

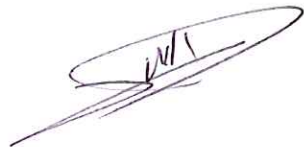
Para esto la Empresa facilitará el tiempo necesario fuera de su crédito horario para realizar cursos de formación impartidos por Sindicatos o Administración.

#### Comité de Seguridad y Salud

- Se constituirán en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.
- Estará formado por los Delegados de Prevención por una parte, y por representantes de la Empresa en número igual a los Delegados de Prevención de la otra.
- Tendrán las competencias y facultades indicadas en el artículo 39 de la LPRL con las modificaciones del mismo, indicadas en el artículo quinto de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre de 2003, de reforma del marco normativo de la PRL.
- Dado el carácter prioritario del Comité de Seguridad y Salud, todas las actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de ambas partes. El cargo de Presidente y el de Secretario se nombrarán de mutuo acuerdo entre las partes siendo el de Presidente nombrado entre los representantes de la Empresa y el de Secretario entre los de los trabajadores/as.
- El Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, será informado de todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:
  - a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.



- b) La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de planes y programas de prevención.
- d) El estudio previo del impacto en Salud Laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías
- e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información a los trabajadores en materia de Salud y Seguridad.
- f) Las iniciativas de mejoras de condiciones de trabajo o corrección de las deficiencias existentes, a propuesta de una de las partes.
- g) La investigación de accidentes e incidentes laborales.
- h) La memoria y programación anual de los servicios de prevención (según la orden 2504/2010 de 20 sept.)
- i) Las conclusiones que se deriven de la realización de las actividades de Vigilancia de la Salud conforme a los art 22.4 y 23 LPRL)
  - o Recomendaciones sobre cambios de puestos: Secciones afectadas.
  - o N° de trabajadores considerados especialmente sensibles y secciones afectadas.
  - o N° de trabajadores con consejo médico de visita al facultativo del sistema nacional de la salud.
  - o N° de renunciaciones voluntarias a la realización de los reconocimientos.
  - o Quejas o sugerencias realizadas por los trabajadores en relación con la práctica de estas pruebas.
- o El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. A propuesta de una de las partes (Delegados de Prevención o Representantes de la Empresa), se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando surjan temas cuya importancia así lo requieran.
- o Los Delegados de Prevención se podrán reunir con carácter previo a la reunión ordinaria en las 48 horas anteriores, con motivo de

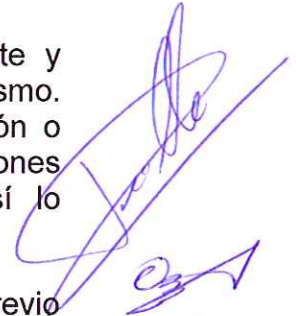












preparación y estudio de dicha reunión. Estas reuniones tendrán carácter de trabajo efectivo.

- Tendrán consideración de trabajo efectivo y por tanto no se computarán como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a reuniones del Comité de Seguridad y el desempeño de las funciones propias del Secretario en especial consideración a las visitas del Comité para la realización de estudios sobre las condiciones de trabajo o puestos de trabajo.
- Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud se convocarán por escrito, con acuse de recibo. Se comunicarán con 72 horas de antelación, como mínimo. En el Orden del día de las Convocatorias figurarán, al menos, los siguientes temas:
  - Información sobre accidentes e índices de siniestralidad
  - Información sobre Planes y Programas de Prevención
  - Propuestas de mejora y otros asuntos relacionados con la Prevención
  - Concretar las medidas necesarias para trasladar las mejoras implantadas en un centro de trabajo a los demás centros en materia de prevención

El Orden del Día de las reuniones Extraordinarias lo decidirá la parte convocante.

- Tanto las convocatorias como los acuerdos del Comité de Seguridad deberán ser objeto de publicidad por parte de los Delegados de Prevención entre los trabajadores de la Empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al Comité de Seguridad bien personalmente de forma oral o por escrito.
- Semestralmente y en reunión ordinaria la Empresa presentará al Comité de Seguridad un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:
  - Nivel de aplicación y resultados del plan de Prevención.
  - Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
  - Evolución de la siniestralidad (accidentes y enfermedades profesionales).
  - Incidencias de enfermedades que hayan causado bajas laborales.
- En las reuniones del Comité de Seguridad podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto, los delegados sindicales y el personal del Servicio de Prevención de la Empresa. En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en

relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la Empresa o trabajadores de la propia Empresa. La solicitud de presencia de asesores externos se realizará en las 48 horas previas a la reunión ordinaria con escrito dirigido al Presidente. En las reuniones extraordinarias urgentes se podrá realizar la solicitud de forma verbal al comienzo de la reunión.

- El Presidente y Secretario de mutuo acuerdo cursarán las convocatorias. El Presidente levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

El acta en su estructura contará al menos con los siguientes apartados:

- Lugar y fecha de celebración
- Asistentes, calidad de su presencia
- Orden del día
- Informe del servicio de prevención
- Ruegos y preguntas
- Lectura y aprobación del acta al finalizar la reunión, si procede

El acta será facilitada si así lo solicitaran, a las siguientes personas o departamentos:

- Dirección de la Empresa o Centro de trabajo
- Servicio de Prevención de Riesgos
- Archivo del Comité de Seguridad y Salud
- Delegados de Prevención
- Departamentos implicados
- Comité de Empresa

### **Actividades preventivas concertadas con servicios de prevención ajenos.**

Se entiende como servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección asesorando y asistiendo para ello a la empresa, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

- ✓ Los representantes de los trabajadores serán consultados por la Dirección, con carácter previo a la toma de decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de Prevención ajenos. Se entregará copia a los Delegados de Prevención del concierto firmado con el Servicio de Prevención ajeno.

*Side*

*Jose A. ...*

*San*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

- ✓ Se nombrará por parte del Servicio de Prevención un interlocutor al que puedan dirigirse los RLT en caso de existir cualquier problema en la prestación de un servicio con el objetivo de solucionarlo de una manera ágil y eficaz.
- ✓ Los Delegados de Prevención podrán realizar un informe sobre las actuaciones del técnico del servicio de prevención ajeno concertado y comunicarlo al servicio de prevención de ABB, cuando a su juicio éste actúe de forma incorrecta y parcial, estudiándose la posibilidad de que éste pueda ser sustituido por otro.
- ✓ El Servicio Médico de empresa, o donde no exista el Servicio Médico el Servicio de Prevención, entregará a los Delegados de prevención un informe semestral sobre los accidentes (con o sin baja) o posibles lesiones derivadas del trabajo, especificando el tipo de lesión o daño, la zona del cuerpo afectada, localización del puesto de trabajo, para poder detectar de esta forma a tiempo los puestos que pueden repercutir en la Salud de los trabajadores.

#### Vigilancia de la Salud

Los reconocimientos médicos se adecuarán a las tareas y riesgos cotidianos del puesto de trabajo.

Las pruebas médicas se realizarán de acuerdo con los protocolos sanitarios elaborados por el Ministerio de Sanidad que resulten de aplicación, en función de los riesgos expuestos.

La Empresa se compromete con carácter obligatorio a facilitar un reconocimiento médico anual a la plantilla.

Sin perjuicio de los anteriores párrafos la empresa realizará de manera general en los reconocimientos médicos las siguientes pruebas:

- 1) Toma de datos antropométricos.
- 2) Presión arterial y pulso.
- 3) Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 4) Control audiométrico.
- 5) Control visual (lejos – cerca)
- 6) Espirometría (en aquellos trabajadores expuestos en ambiente pulvígono)
- 7) Electrocardiograma a todos los trabajadores. A los varones mayores de 45 años se les realizara analítica de PSA
- 8) Prueba en sangre y orina de tipos estándar
- 9) Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.
- 10) La empresa ofrecerá una revisión ginecológica básica (examen ginecológico, citología y ecografía ginecológica) a las mujeres de los centros que lo soliciten.

El resultado de la revisión médica se le notificará por escrito a la persona afectada. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso o el riesgo específico y determinado por la evaluación de Riesgo los facultativos establecerán el tipo y periodicidad de las revisiones médicas.

El trabajador tendrá derecho a la entrega de su historial clínico-laboral cuando finalice la relación contractual con la empresa.

### **Amianto**

ABB se someterá de manera activa, al protocolo de Vigilancia de la salud al amianto publicado por el ministerio de sanidad y a las actualizaciones del mismo en aquellos casos en los que así sea necesaria. Se aportará a la RLT la información de seguimiento.

### **Riesgo grave e inminente**

En el supuesto de que se pretendiese sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de un riesgo grave e inminente, se procederá a la apertura de un expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud.

### **Coordinación en materia de prevención con subcontratistas y externos**

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 1711/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa realizara a los trabajadores y trabajadoras de otras empresas (autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas) que realicen su actividad en nuestros centros de trabajo, un seguimiento regular de la aplicación de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realicen, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo que corresponda.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebraran reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebraran a petición razonada, al menos el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

### **Medio Ambiente**

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Acuerdo Marco su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

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

En los centros de trabajo que superen los 100 trabajadores se creará la figura del DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE que será un miembro del Comité de empresa con competencias y facultades de información, consulta y participación específicas en materia medioambiental inspiradas en las directrices de participación de los trabajadores en el Reglamento Europeo de Gestión y Auditoría Medioambiental (Reglamento EMAS) y sus representantes. En los centros de trabajo donde no exista Comité de Empresa, estas competencias y facultades recaerán en el delegado de Prevención.

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

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

## **7) Evaluación riesgos psicosociales**

Se utilizará un solo protocolo en todos los centros incluidos en el acuerdo marco.

Respecto al protocolo acordado será el F-Psico del ministerio de trabajo.

La implantación del nuevo protocolo se iniciará a partir del primer trimestre del año 2015 (al ser necesario finalizar el contrata con el proveedor actual)

## **8) Grupos profesionales**

Se considera que el acuerdo sobre unos grupos profesionales únicos para todos los centros de ABB es un paso importante en la homogenización perseguida por el acuerdo Marco. Por otro lado, este proceso nos permitirá cumplir con la exigencia legal, de realizar el traspaso de la clasificación profesional de los empleados desde las categorías a los grupos profesionales, de forma coherente.

Respecto al método a seguir, se acuerda utilizar como documento base para realizar la definición de grupos profesionales, el generado por la comisión negociadora del acuerdo estatal del sector del metal. Los grupos definidos en este documento así como las descripciones de los mismos se consideran adecuados para servir como marco de referencia en ABB.

El contenido que se dé al apartado de grupos profesionales tiene como objetivo ser una referencia en la que guiarse los centros de trabajo a la hora de hacer la clasificación en grupos profesionales de cada uno de los convenios.

El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de la empresa y el tamaño de la misma, puede hacer necesaria la flexibilización de la estructura de divisiones funcionales y grupos profesionales.

#### **Contenido propuesto para definir las pautas a seguir por los centros:**

Grupos profesionales en ABB: Los definidos en el acuerdo estatal del metal.

Los criterios para definir el encuadramiento en cada una de ellas son las definidas en el acuerdo estatal.

#### **Criterios generales y descripción de tareas de los grupos profesionales en ABB:**

La empresa acepta como válidos los criterios generales definidos para cada grupo así como las tareas indicadas a modo de ejemplo en el acuerdo estatal del metal.

En los diversos centros de trabajo se acordará la adecuación a los grupos profesionales en cada centro por el comité de empresa y los representantes de la empresa.

#### **9) Permisos y licencias**

Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones que a los cónyuges para las parejas de hecho siendo necesaria la acreditación.

Los permisos y licencias serán de aplicación y bajo las mismas condiciones que los hijos para las personas tuteladas por el trabajador, siendo necesaria su acreditación.

Los permisos y licencia retribuidos incluidos en el acuerdo marco sustituirán a los incluidos en los convenios, como el resto del articulado del acuerdo marco.

*Distancia necesaria para generar días adicionales por desplazamiento:*

Desplazamientos superiores a 100 Km, se añaden 1 días más y 200km 2 días más. Aplicable a los permisos identificados con (1)

**Nota A :** sobre estancia de conyuge o hijo en la UVI. Esta licencia será independiente a cualquier otra que se genere

**Nota B:** Hijo menor o discapacitado / Cónyuge discapacitado / Padres mayores o dependientes. Esta licencia será para los siguientes colectivos:

- Hijos hasta 16 años de edad e hijos discapacitados sin límite de edad.
- Padres a partir de los 75 años o dependientes de cualquier edad.
- Cónyuge discapacitado de cualquier edad.

***En caso de estar realizando trabajos en el extranjero,*** las licencias comenzaran a contar cuando se haya regresado al domicilio habitual. La Empresa se hará cargo de los gastos generados para la vuelta a su domicilio, y previamente habrá puesto los medios adecuados para el regreso con la urgencia necesaria según la gravedad del hecho causante.

Nota: En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes siempre que esto no implique un incremento de los días laborables de permiso.



| PARENTESCO  | MOTIVO   | Propuesta empresa   |
|---|--|---|
| Conyuge e hijos                                     | Fallecimiento (1)  | 5 días naturales  |
| Conyuge e hijos                                     | Enfermedad grave, hospitalización (1)  | 3 días naturales  |
| Padres y familiares hasta                           | Fallecimiento (1)  | 3 días naturales  |
| primer grado (afinidad o consanguinidad) y Hermanos | Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1) | 2 días naturales  |
| Abuelos, abuelos políticos, nietos y familiares     | Fallecimiento (1)  | 2 días naturales  |
| hasta 2º grado (afinidad o consanguinidad)          | Enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1) | 2 días naturales  |
| Conyuge e hijos                                     | Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (1)                                    | 2 días naturales  |
| Conyuge e hijos                                     | ingreso UVI / UCI, (Nota A)  | 10 días naturales mientras dure la estancia en la UVI/UCI |
| Hijos   | Nacimiento o adopción (1)  | 3 días laborables (incluido si hay cesárea)               |
| Trabajador  | Matrimonio - Pareja de hecho   | 15 días naturales   |
| Padres, hijos o hermanos                            | Matrimonio   | 1 día natural   |
|   | Traslado domicilio habitual  | 2 día natural   |
|   | Deber inexcusable publico y personal   | Indispensable   |
|   | Citación judicial  | Indispensable   |
| Trabajador  | Medico de Cabecera/particular  | 20 h  |
|   | Medico Especialista de la S.S./particular  | Indispensable   |
|   | Exámenes de Estudios Oficiales.  | Indispensable   |
| Hijo menor o discapacitado                          | Acompañamiento a medico cabc.o Espta.  | 16 h Año  |
| Padres mayores o dependientes (nota B)              |  |   |
| Tíos y sobrinos.                                    | Fallecimiento,(1)  | 1 día natural   |

### 10) Estructura incremento salarial anual

- Subida fija y consolidable: 85% del IPC del año anterior
- Subida variable:
  - Medidas: facturación, pedidos , EBITDA
  - Tramos de cumplimiento:
    - Tramo 0%-80%: No se devenga nada de la parte variable
    - Tramo 80%-90%: Se devenga por cada una de las tres medidas entre el 0% al 5% del IPC del año anterior de forma lineal, correspondiendo al 80% el 0% de incremento y al 90% el 5% del ipc de

incremento por cada medida. Este incremento es NO Consolidable.

- Tramo 90%-100%: se devenga por medida entre el 5% al 10% del IPC del año anterior por medida. Este incremento es consolidable.
- Tramo 100%-110%: se devenga por medida entre el 10% al 15% del IPC del año anterior por medida. Este incremento es consolidable.
- Cláusula adicional:
  - Para IPC inferiores al 0,6% se considera este como referencia del IPC.
- No se considerarán en el cálculo del cumplimiento de las medidas, las compras o desinversiones no incluidas en el presupuesto de referencia.

### **11) Kilometraje**

- Precio unificado de 0,35 € el km
- Actualización con el IPC del año anterior
- Los decimales se acumulan de año en año para el cálculo de la subida y a efectos del redondeo

### **12) Seguro de vida**

- Una anualidad por fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, dos en caso de fallecimiento por accidente y tres en caso de fallecimiento por accidente de circulación. Se considerará anualidad el importe equivalente a su salario bruto anual del año
- Capital mínimo asegurado: 24.000€.
- En los supuestos de indemnización por incapacidad permanente absoluta o fallecimiento no se tendrá en cuenta para el cálculo del salario asegurado el detrimento producido por los períodos de baja de IT previos a la incapacidad.
- Reserva de puesto en caso de incapacidad permanente absoluta: Cuando en la resolución inicial del reconocimiento de incapacidad permanente absoluta, se haga constar un plazo de revisión igual o inferior a dos años, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución de incapacidad permanente.

### **13) Dietas**

- a) Unificación de todas las dietas en las siguientes:
  - i) Sin dieta:
    - Tramo: 0 a 4 h

- Importe: 0€
- ii) Dieta: (1)
  - Tramo: 4 a 6 h
  - Importe: 5€
- iii) Media dieta:
  - Tramo: 6 a 12 h
  - Importe: 30€
- iv) Dieta completa:
  - Tramo: 12 a 24
  - Importe: 58,06€
- v) Completa con alojamiento
  - Tramo: 18 a 24h
  - Importe: 89,57

Cada una de las dietas es incompatible con las otras dietas, por lo que no se pueden solicitar de forma conjunta para un mismo período.

- b) Criterio de aplicación progresiva del importe de la dieta:
- i) Congelación de las dietas máximas que coincidan con las acordadas
  - ii) Los actuales importes inferiores a los acordados se aproximarán de forma paulatina al importe de la dieta que se acuerda.
  - iii) Los empleados de DM y LP incrementarán sus dietas a las acordadas en 6 años, a razón de 1/6 por año
  - iv) El resto de empleados incrementarán sus dietas a las acordadas en 3 años, a razón de 1/3 por año.
  - v) Estos plazos de adaptación de dietas se mantendrán con independencia del período de vigencia del acuerdo marco
- c) La diferencia de dieta de los montadores de Galindo se incluirá como plus, y así como el plus de Madrid por estancias superiores a 7 días.
- d) Se incluye como plus adicional a los montadores del centro Córdoba y de Turbos de Madrid la dieta actual de 0 a 6 horas con los importes actuales.
- e) Las dietas que quedan incluidas en las dietas generales y los pluses que se mantienen no incluidas en las mismas son:

Jose F. ~~Alvarez~~

| Convenio    | Colectivo   | centro             | Concepto                              | Descripción  | Precio             | Dieta o plus | ¿Queda Incorporado a las 3 dietas generales? |
|-------------|---|--------------------|---------------------------------------|--|--------------------|--------------|--|
| Madrid      | Madrid  | Madrid             | Estancias > de 7 días                 | art 17-5 Estancias fuera del lugar de trabajo superiores a 7 días pasando el fin de semana se abonarán un plus de viajes de 10 € por cada día a percibir desde el primer día...  | 10,76 €            | dieta        | no   |
| Madrid      | PP, PS, CORP (empleados viajan a gastos pagados)                        | Madrid             | Viatico viaje al extranjero           | Se percibirá por un día de viajes realizado fuera del territorio nacional, siempre que no exista otro tipo de compensación análoga (incluidas dietas)  | 30,59 €            | plus         | no   |
| Madrid      | DM Gastos Pagados   | Madrid             | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por cada día completo de viaje nacional e internacional  | 10,71 €            | plus         | no   |
| Madrid      | Madrid  | Madrid             | Dieta completa                        | Compensación diaria en jornada completa por dieta alimenticia o dieta sin pernocta para aquellos viajes nacionales con duración inferior a 7 días.   | 57,80 €            | dieta        | Si   |
| Madrid      | Madrid  | Madrid             | Media Dieta alimenticia Nacional      | Compensación diaria para los viajes nacionales para los empleados grupo I-AP Madrid  | 29,45 €            | dieta        | si   |
| ESIND       | DMRO (política interna)   | Todos DMRO         | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por cada día completo de viaje   | 10,15 €            | Plus         | No   |
| ESIND       | DMRO (política interna)   | Todos DMRO         | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por fracciones de viajes o desplazamiento superiores a 6 horas de viaje  | 5,08 €             | Plus         | No   |
| ESIND       | DMRO (política interna)   | Todos DMRO         | Manutención desplazamientos           | Compensación para los gastos de comida (almuerzo o cena) de los empleados del grupo B (dietas) que coincidan durante el desplazamiento, siempre que se realiza un trabajo/gestión fuera del municipio en el que se encuentra el lugar habitual de trabajo y éste, no coincide con el de residencia del trabajador. | 15,45 €            | dieta        | si   |
| ESIND       | DMRO (política interna)   | Todos DMRO         | Estancia extranjero                   | Compensación para los viajes al extranjero del grupo B (dietas). Para Ingenieros de proyecto para estancias superiores a 10 días pueden optar a la modalidad paquete Ingeniero proyecto.   | Paquetes           | dieta        | No   |
| ESIND       | DMRO (política interna)   | Todos DMRO         | Dieta alimenticia Nacional            | Compensación diaria para los viajes nacionales con pernocta día completo de los empleados grupo B-RO (dietas).   | 57,72 €            | dieta        | si   |
| ESIND       | DMRO (política interna)   | Todos DMRO         | Media Dieta alimenticia Nacional      | Compensación diaria para los viajes nacionales habiendo pernoctado y con duración de 6 a 12 horas.c empleados grupo B-RO (dietas).   | 28,86 €            | dieta        | si   |
| ESMOT       | DMMG (ex.Motores)   | Sant Quirze        | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por cada día completo de viaje nacional  | 8,49 €             | plus         | no   |
| ESMOT       | DMMG (ex.Motores)   | Sant Quirze        | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por fracciones de viajes o desplazamiento inferiores a 15 horas de viaje nacional.   | 4,71 €             | plus         | no   |
| ESMOT       | DMMG (ex.Motores)   | Sant Quirze        | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por cada día completo de viaje internacional   | 11,94 €            | plus         | no   |
| ESMOT       | DMMG (ex.Motores)   | Sant Quirze        | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por fracciones de viajes o desplazamiento inferiores a 15 horas de viaje internacional   | 8,49 €             | plus         | no   |
| Pacto Eselc | DMPC, DMDR Gastos Pagados   | Centros DMPC, DMDR | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por cada día completo de viaje nacional  | 16,24 €            | plus         | no   |
| Pacto Eselc | DMPC, DMDR Gastos Pagados   | Centros DMPC, DMDR | Gastos de difícil justificación (GDJ) | Por cada día completo de viaje internacional   | 32,48 €            | plus         | no   |
| ESELc       | DMDR Service  | Centros DMDR Ser   | Dieta desplazamiento/alimenticia      | Compensación diaria para los viajes nacionales con una duración de hasta 18 horas para los empleados grupo F-AP Drives   | 26,39 €            | dieta        | si   |
| ESELc       | DMDR Service  | Centros DMDR Ser   | Dieta alimenticia Nacional            | Compensación diaria para los viajes nacionales de duración completa para los empleados grupo F-AP Drives   | 49,74 €            | dieta        | si   |
| Córdoba     | Dentro de convenio  | Córdoba            | Plus de trabajo exterior              | Será abonado por cada día que el trabajador haya sido destinado a trabajar fuera del centro de trabajo. Se interpreta por día cada noche que pernocta fuera de casa.   | 28,29              | Plus         | no   |
| Córdoba     | Dentro de convenio  | Córdoba            | Hora a compensar en campo             | Las horas trabajadas en fines de semana, festivos o que excedan de la jornada ordinaria  | 17,33              | Plus         | no   |
| Córdoba     | Dentro de convenio  | Córdoba            | Horas de viaje                        | Las horas invertidas en viaje que excedan de la jornada ordinaria  | Precio hora normal | Plus         | no   |
| Córdoba     | Dentro de convenio  | Córdoba            | Horas de viaje en festivo             | Las horas invertidas en viajes los fines de semana o festivos.   | Precio hora extra  | Plus         | no   |
| Córdoba     | Dentro de convenio  | Córdoba            | Medias dietas                         | Para viajes inferiores a 24 horas y fracciones de día en viajes superiores a un día.   | Importe SAP        | Dieta        | Si   |
| Córdoba     | Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR) | Córdoba            | Día laboral                           | Cuando se haya pernoctado fuera de la oficina, es acumulable al importe por fin de semana o festivo trabajado y al plus por Nocturnidad.   | 34                 | Plus         | no   |
| Córdoba     | Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR) | Córdoba            | Fin de semana y festivo trabajado     | Por cada día trabajado que sea fin de semana o festivo.  | 170                | Plus         | no   |

|          |  |                   |                                       |  |             |        |  |
|----------|--|-------------------|---------------------------------------|--|-------------|--------|--|
| Córdoba  | Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)              | Córdoba           | Nocturnidad de 22:00 a 02:00          | Sólo será aplicable en caso de 'trabajos nocturnos' expresamente solicitados por cliente, aceptados por ABB y bajo la aprobación del responsable.  | 100         | Plus   | no   |
| Córdoba  | Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)              | Córdoba           | Nocturnidad de 02:00 a 06:00          | Sólo será aplicable en caso de 'trabajos nocturnos' expresamente solicitados por cliente, aceptados por ABB y bajo la aprobación del responsable.  | 100         | Plus   | no   |
| Córdoba  | Fuera de convenio (Site Manager, jefes de obra en campo de PSSS y PPTR)              | Córdoba           | Viaje Festivo                         | Si es el viaje se realiza en un día del fin de semana o en un festivo, e Incluye YA el concepto de desplazamiento con pernocta. Sólo será aplicable para el caso de trabajos urgentes no planificados y previa aprobación del responsable. | 93          | Plus   | no   |
| Galindo  | Empleados, y obreros directos e indirectos cuya finalidad no sea montaje en exterior | Galindo           | Dieta nacional (1 PP Galindo)         | Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final, no hay pernocta  | 28,31       | Dieta  | si   |
| Galindo  | Empleados, y obreros directos e indirectos cuya finalidad no sea montaje en exterior | Galindo           | Dieta nacional (1 PP Galindo)         | Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final, con pernocta   | 53,65       | Dieta  | si   |
| Galindo  | Empleados, y obreros directos e indirectos cuya finalidad no sea montaje en exterior | Galindo           | Dieta nacional (1 PP Galindo)         | Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final con pernocta  | 89,57       | Dieta  | si   |
| Galindo  | Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)                                  | Galindo           | Dieta nacional (H Montadores Galindo) | Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final, no hay pernocta  | 40,1        | Dieta  | si (se creará un plus con la diferencia co la dieta general) |
| Galindo  | Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)                                  | Galindo           | Dieta nacional (H Montadores Galindo) | Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final, no hay pernocta  | 64,37       | Dieta  | si (se creará un plus con la diferencia co la dieta general) |
| Galindo  | Montadores Exterior (Obreros Directos e Indirectos)                                  | Galindo           | Dieta nacional (H Montadores Galindo) | Se percibe a través de liquidación desde el inicio del viaje hasta la hora final con pernocta  | 98,76       | Dieta  | si (se creará un plus con la diferencia co la dieta general) |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Plus día festivo                      | cuando el trabajador pernocta un domingo, festivo ó descanso convenido SIN TRABAJAR  | 49,37       | Plus   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Plus Sábado Tarde                     | cuando el trabajador pernocta un sábado laborable  | 20,34       | Plus   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Plus de trabajo exterior              | cada día trabajado en montaje exterior sin ser responsable (incluye los días de viaje)   | 6,67        | Plus   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Plus de trabajo exterior responsable  | cada día trabajado en montaje exterior como responsable (no se incluye los días de viaje)  | 13,34       | Plus   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Horas de viaje                        | Aquellas horas que en el viaje de ida ó vuelta excedan de las 7,75 horas (en salidas nacional de más de 2 días siempre se le añaden 3 horas más  | Hora normal | Hora   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Horas Extras de viaje                 | Aquellas horas empleadas en viajar en día no laborable según calendario laboral del centro   | Hora Extra  | Hora   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Diferencia de Grado respecto al 2B    | Abono de la diferencia de salario y prima en viaje NACIONAL  | Diferencia  | Hora   | no   |
| Galindo  | Personal dentro de convenio  | Galindo           | Diferencia de Grado respecto al 2A    | Abono de la diferencia de salario y prima en viaje EXTRANERO   | Diferencia  | Hora   | no   |
| Zaragoza | Colectivo sujeto a convenio  | Zaragoza          | Plus Sábado                           | Art. 20.1. Se retribuirá el plus de sábado independientemente del número de horas de trabajo efectivo realizadas durante el viaje.   | 14,003 €    | Plus   | NO   |
| Zaragoza | Colectivo sujeto a convenio  | Zaragoza          | Plus Domingo                          | Art. 20.1. Se retribuirá el plus de domingo independientemente del número de horas de trabajo efectivo realizadas durante el viaje.  | 23,327 €    | Plus   | NO   |
| Zaragoza | Colectivo sujeto a convenio  | Zaragoza          | Plus viaje                            | Art. 20.2. Se abonará plus de viaje en desplazamientos con duración superior a un día, abonando el mismo por cada día de estancia.   | 24,32 €     | Plus   | NO   |
| ESEL     | IP/DM (empleados viajan a gastos pagados)  | Todos los de ESEL | GDJ Nacional                          | Según pacto ESEL, en desplazamientos por cuenta de la empresa de los empleados con "gastos pagados" en los días que se produzca pernoctación recibirán como compensación 16€ en territorio   | 16,31       | dietas | no   |
| ESEL     | IP/DM (empleados viajan a gastos pagados)  | Todos los de ESEL | GDJ Extranjero                        | Según pacto ESEL, en desplazamientos por cuenta de la empresa de los empleados con "gastos pagados" en los días que se produzca pernoctación recibirán como compensación 16€ en territorio   | 32,63       | dietas | no   |
| ESEL     | IP comerciales resto delegaciones  | Todos los de ESEL | Dieta Alimenticia Nacional            | Media dieta alimenticia  | 24,47       | dietas | si   |
| ESEL     | IP comerciales resto delegaciones  | Todos los de ESEL | Dieta Alimenticia Nacional            | Dieta completa alimenticia (pernoctación)  | 42,82       | dietas | si   |

*mt*

Jose A. Duran

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

## **14) 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
- e) Lugar de realización de la formación (si se dispone de esta información)
- f) Criterio de selección de los asistentes

El comité de empresa de cada centro participará aportando las necesidades de formación detectadas en el proceso de Detección de necesidades de formación. Estas necesidades seguirán el proceso de aprobación del resto de necesidades formativas.

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.

Los pluses por asistencia a formación fuera de jornada existentes en convenios en la actualidad no se modificarán.

#### 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.

### **15) 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 la 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.

#### **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.

### Regulación de subcontratación

Los aspectos relativos a la subcontratación serán analizados y acordados, en su caso, dentro del ámbito de la negociación del convenio colectivo de centro al ser una materia concreta del tipo de negocio específico.

Los centros de trabajo, en la negociación de los convenios de centro abordarán las materias relacionadas con la subcontratación y los distintos aspectos relacionados con la flexibilidad de los recursos.

### 16) Empleo:

En materia de jubilación parcial y contrato de relevo será de aplicación lo dispuesto en cada centro de trabajo de ABB S.A, siendo necesario en cualquier caso que se llegue al correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo

No obstante, para los centros trabajo donde no exista regulación al respecto se recoge a efectos informativos que de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente los trabajadores/as podrán solicitar a la compañía la jubilación parcial.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.