

CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

# Acta de Segunda Reunión Negociación V Convenio Madrid

Madrid, 12 de febrero 2021

## REUNIDOS

**DE UNA PARTE, la Empresa ASEA BROWN BOVERI, S.A.** representada por Antonio Freije, M<sup>a</sup> José Mingo, Sandra Gil, Carmen Herrera, Araceli Zurbano, Gemma Ales.

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

- CC.OO: M<sup>a</sup> Angeles Mingo, Juan José Gascueña, Luis Machay, Ramon David Lopez.
- UGT: Amaro García, Maria del Mar Garcia, M<sup>a</sup> Isabel Higueras, Jorge Sanz, David Gonzalez, Juan Pablo Gil.

### Se presentan los siguientes puntos:

- La empresa explica los criterios generales con respecto a lo que considera que debe centrarse la negociación:
  - Continuidad en los aspectos estructurales del convenio.
  - Adecuar las medidas de coste a la situación actual de la compañía, afectada por la pandemia.
  - Mejorar técnicamente el convenio y simplificar (eliminando anexos y referencias a convenio pasados).
- A continuación, la empresa expone los siguientes puntos:
  - **Complemento salarial absorbible:** La empresa considera que el incremento acordado colectivamente no debe afectar a este concepto, ya que la subida voluntaria responde a un criterio diferente al de la negociación colectiva.
  - **Subida salarial:** El IPC como medida de referencia de la subida para asegurar la capacidad de compra permite tener una capacidad de compra mayor al tener IPC negativo en el 2020. La subida adicional (una vez asegurada la capacidad de compra) debe acompañar y ser variable a la capacidad de generación de fondos de la compañía. Establecer como medida de la generación de fondos, el EBIT.

2021:

- Subida fija: IPC del año anterior. Al ser negativo no habrá subida fija
- Subida variable: Cumplimiento de EBIT en el año 2021. Subida consolidada
  - Cumplimiento entre 0% y 80%: Subida del 0%
  - Cumplimiento > 80% y 90%: subida lineal de 0 € a 100 €
  - Cumplimiento >90 y 110%: subida lineal 100€ a 250€

2022 y 2023:

- Subida fija: IPC del año anterior.
- Subida variable: Cumplimiento de EBIT en el año 2022. Subida consolidada
  - Cumplimiento entre 0% y 80%: Subida del 0%
  - Cumplimiento > 80% y 90%: subida lineal de 0 € a 100 €
  - Cumplimiento >90 y 110%: subida lineal 100€ a 250€

- **Distribución irregular de la jornada:**
  - Incremento hasta 400 horas anuales de distribución irregular
  - La distribución irregular por encima de las 170 horas será voluntaria
  
- **Dietas de viajes:**
  - Pasar a todos los empleados a gastos pagados, y eliminar las dietas alimenticias.
  - El fundamento de la dieta es compensar los gastos reales del empleado para evitar que los gastos le afecten.
  - La Seguridad social nos ha levantado un acta de sanción por no poder acreditar que las dietas pagadas se corresponden con gastos reales acreditados mediante facturas.
  
- **Acuerdo Marco:** Eliminar el AM incluido en el anexo I.
- Eliminar **anexos** y referencias a convenio pasados.

Finalmente, la empresa responde en dos bloques a las principales propuestas realizadas:

**Medidas que suponen mayor impacto en costes:**

- Derivado de la situación actual y previsible de resultados en el año 2021 y 2022 se debe mantener una posición muy prudente en todas las medidas que conlleven incremento de costes.
- Criterio propuesto:
  - Conceptos extrasalariales (Kilometraje): Aplicación de IPC de año anterior (o mantenimiento si es negativo)
  - Beneficios sociales (Ayuda comida, ayuda escolar, Subsidio familiares con discapacidad, premio fidelidad): Aplicación de IPC de año anterior (o mantenimiento si es negativo)
  - Conceptos salariales (HE y pluses, prima de productividad): Aplicación del incremento salarial
- Nuevos beneficios sociales: De acuerdo al criterio expuesto, este convenio discurre en una situación compleja desde el punto de vista de los costes.

**Medidas relativa a conciliación y permisos:**

- Permisos y licencias: El conjunto de licencias y permisos acordado en el acuerdo marco, combinado con la flexibilidad en su aplicación, se ha mostrado adecuado.
- Jornada: Mantenimiento de la situación actual con una flexibilidad y un calendario laboral muy beneficioso para los profesionales del centro.

La RLT contesta que agradece la explicación detallada realizada, si bien la respuesta a sus peticiones es negativa en todos los puntos. Con respecto a la unificación de convenios, los temas ad-persona, etc., consideran que no se pueden eliminar sin garantizar que los empleados mantengan estos beneficios.

La RLT traslada a la empresa su plataforma, en donde se definen de forma explícita y detallada cada uno de los puntos recogidos en el convenio, frente a la plataforma planteada por RRHH que considera genérica y ambigua. Se adjunta plataforma RLT al final del documento.

Respecto a la no revalorización del complemento personal, la RLT entiende que es una pérdida salarial y que va en contra de garantizar el poder adquisitivo de la plantilla.

En otra intervención de la RLT, se señala que su objetivo es garantizar el incremento salarial de las personas que no tienen subida voluntaria, y que ésta siempre puede ser realizada por la empresa cuando así lo considere.

La RLT no entiende el planteamiento de la empresa de por qué hay que regular la distribución irregular, ya que va a ser voluntaria. La RLT expone que nos deberíamos ceñir explícitamente a lo que marca la ley.

La RLT solicita más información sobre el problema que dice RRHH se ha producido con la inspección, por el pago de las dietas aquellos empleados que las perciben. A este respecto, la RLT manifiesta que el planteamiento que ha trasladado la empresa no tiene razón de ser, que simplemente se ha de cumplir con los requerimientos legales de la Seguridad Social que deben ser gestionados por la empresa.

Otros de los miembros de la RLT exponen que existen diferencias sustanciales de sueldo en ABB y que los IPC no son reales, además matiza que, de no encontrar un punto de nexo o unión en las negociaciones, estas se pueden dilatar sustancialmente en el tiempo, como ya ocurrió en las negociaciones del convenio anterior.

La empresa responde que mantiene su posición, dentro de un marco claro que ya ha explicado, dado que la situación es complicada y la compañía no se puede permitir incrementar conceptos o beneficios, pues no es el momento para ello y debemos ser muy prudentes con las medidas que implican coste. La empresa va a seguir manteniendo sus propuestas y contestando a las de la otra parte, analizará los fundamentos que sustentan sus peticiones y se seguirá dialogando.

Desde la RLT se expresa la voluntad de llegar a un acuerdo y la disposición de acercar posturas para llegar a un entendimiento mutuo, entiende la situación actual y traslada su intención de continuar dialogando.

Se manifiesta la voluntad de ambas partes de seguir con la negociación, y se fija la próxima reunión para el jueves 25 de febrero.



**Por la empresa**

**Por la representación sindical**

**ANEXO: PLATAFORMA RLT**

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

**PLATAFORMA COMITÉ DE EMPRESA**

**INTRODUCCIÓN**

Esta plataforma trata los temas que se quieren negociar con respecto al Convenio V del centro de Madrid, todos aquellos artículos que no se tratan en esta plataforma seguirán estando en vigor para el nuevo convenio.

**ESTRUCTURA Y SUBIDA SALARIAL**

CONCEPTOS FIJOS Y CONSOLIDABLES: IPC REAL DEL AÑO ANTERIOR + 1%

CONCEPTOS VARIABLES Y NO CONSOLIDABLES: 300€ VARIABLES EN FUNCION DEL CUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO DE ESABB

**SUBIDA ANUAL:**

- IPC + 1% CONSOLIDABLE
- 100€ POR CUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO DE REGISTRO DE PEDIDOS\*.
- 100€ POR CUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO DE FACTURACION\*.
- 100€ POR CUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO DE EBITDA\*.
  
- ESTOS VALORES DE LA SUBIDA ANUAL NO SERAN CONSOLIDABLES, LA CANTIDAD FINAL VARIARA EN FUNCION DEL CUMPLIMIENTO DE CADA OBJETIVO, REPARTIDO ENTRE EL 80% Y EL 100% DEL PRESUPUESTO DE CADA INDICE MEDIDO.

CUMPLIMIENTO	CANTIDAD
DEL OBJETIVO	A
(PARA CADA VALOR)	ABONAR
80%-----	0€
100%-----	100€

- **CLAUSULA ADICIONAL: PARA IPC INFERIORES AL 0,6%, SE CONSIDERA ESTE VALOR COMO REFERENCIA DEL IPC**

### **PLUSES**

- **DURANTE LOS DESPLAZAMIENTOS, LAS HORAS QUE EXCEDAN DE LA JORNADA DIARIA, Y MIENTRAS DURE EL DESPLAZAMIENTO, DICHAS HORAS SE ABONARAN AL PRECIO DE HORA DE TRABAJO EXTRA O FESTIVA SEGÚN CORRESPONDA.**
- **GDJ, IGUALAR ESTE CONCEPTO AL VALOR MAS ALTO DE LOS RECONOCIDOS EN LA ACTUALIDAD Y HACERLO EFECTIVO A TODOS LOS EMPLEADOS. EN VIAJES AL EXTRANJERO**

### **PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **PERMISOS Y LICENCIA**

<b>PARENTESCO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>PERMISO</b>
<b>CÓNYUGE E HIJOS</b>	<b>FALLECIMIENTO (1)</b> <b>ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACION, INTERVENCION QUIRURGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO (1)(2)</b>	<b>5 DIAS NATURALES</b> <b>3 DIAS NATURALES</b>
<b>HIJOS</b>	<b>ENFERMEDAD QUE REQUIERE REPOSO DOMICILIARIO O CUARENTENA</b>	<b>3 DIAS NATURALES</b>
<b>PRIMER GRADO Y HERMANOS</b>	<b>FALLECIMIENTO (1)</b> <b>ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACION, INTERVENCION QUIRURGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO (1)(2)</b>	<b>3 DIAS NATURALES</b> <b>3 DIAS NATURALES</b>
<b>SEGUNDO GRADO</b>	<b>FALLECIMIENTO (1)</b> <b>ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACION, INTERVENCION QUIRURGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO (1)(2)</b>	<b>3 DIAS NATURALES</b> <b>3 DIAS NATURALES</b>
<b>PRIMER GRADO</b>	<b>INGRESO UVI/UCI (NOTA A)</b>	<b>14 DIAS NATURALES</b>
<b>HIJOS</b>	<b>NACIMIENTO O ADOPCIÓN (1)</b>	<b>3 DIAS NATURALES (INCLUIDO SI HAY CESÁREA)</b>
<b>HIJOS</b>	<b>ACUMULACIÓN DEL PERIODO DE LACTANCIA</b>	<b>14 DIAS LABORABLES</b>
<b>HIJOS</b>	<b>TUTORIAS COLEGIO / INSTITUTO</b>	<b>8 HORAS (NO RECUPERABLES)</b>
<b>PADRES, HIJOS HERMANOS</b>	<b>MATRIMONIO – PAREJA DE HECHO</b> <b>TRASLADO DE DOMICILIO</b>	<b>2 DIAS NATURALES</b>

**LOS PERMISOS IDENTIFICADOS CON (1) GENERARAN DIAS ADICIONALES POR DESPLAZAMIENTO: DESPLAZAMIENTOS SUPERIONES A 100KM-1 DIA MÁS, Y SUPERIORES A 200KM-2 DIAS MÁS.**

**LOS PERMISOS IDENTIFICADOS CON (2) EL TRABAJADOR PODRA DISFRUTAR DE LOS DIAS DE PERMISO EN DIAS DIFERENTES AL HECHO CAUSANTE.**

**NOTA A: SOBRE ESTANCIA DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO EN LA UCI/UVI. ESTA LICENCIA SERA INDEPENDIENTE A CUALQUIER OTRA QUE SE GENERE.**

**Ámbito temporal.**

*La vigencia del convenio será de tres años. Desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2023.*

**Prima de Productividad.**

*Esta prima afectará al personal que no tenga bonus. De acuerdo con el artículo 11, párrafo último de actual convenio. Ningún miembro de la plantilla percibirá un bonus o prima de productividad inferior a lo indicado en este apartado.*

**Año 2021**

*250 euros si el resultado de ABB España (EBITDA) es positivo en el ejercicio del año.*

*300 euros si el EBITDA está entre el 80% y el 100% del presupuestado.*

*350 euros si el EBITDA supera el 100% del presupuestado.*

**Años 2022 y 2023**

*Importe de año inmediatamente anterior y revisado por el IPC real del año anterior.*

**Horas extras y pluses.**

*Incrementos del mismo porcentaje a la negociación con respecto al convenio para los salarios.*

*Establecer las mismas condiciones de regulación para todas las unidades de negocio en el centro de Madrid.*

*Se considerará hora extra toda aquella que este fuera jornada laboral.*

*Solicitamos a la Empresa nos entregue todas las modalidades de horas extras y pluses que existan en el centro de Madrid.*

**Dietas y Kilometraje.**

*Incrementos del mismo porcentaje a la negociación con respecto al convenio para los salarios*

*“Los empleados que habitualmente viajan a gastos pagados, podrán compensar sus gastos mediante dietas, de manera opcional y aplicable en desplazamientos superiores a 10 días”*

*Este texto se eliminaría del convenio sustituyéndole por el anterior.*

*“El colectivo de servicios y puesta en marcha irá a dietas como hasta el momento. Por otra parte, los trabajadores cuya media de viajes en el año anterior haya sido igual o superior al 70% también irán a dietas. El resto irán a gastos pagados”.*

### **Ayuda comida.**

*Año 2020: 10,31 Euros.*

*Año 2021: Incrementar el importe con el IPC, en IPC negativos 0,6%. El IPC mínimo a considerar será de 0,6%, en caso de que el IPC real sea menor que este valor.*

*Año 2022: Incrementar el importe con el IPC. en IPC negativos 0,6%.*

*Año 2023: Incrementar el importe con el IPC en IPC negativos 0,6%.*

*El Artículo 23 quedaría redactado de la siguiente manera.*

- *La Empresa cargará en la tarjeta el importe correspondiente a la ayuda comida al personal que preste sus servicios en jornada partida, indistintamente, de donde desempeñe la actividad.*

### **Ayuda escolar.**

*Durante la vigencia del convenio se efectuará la siguiente ayuda escolar.*

*Trabajadores/as con hijos entre 0-5 años: Ayuda anual de 400€/hijo.*

*Trabajadores/as con hijos entre 6-18 años: Ayuda anual de 150€/hijo.*

### **Maternidad/Paternidad.**

*En el caso que el recién nacido tenga que ser ingresado en la UCI, los 14 días contemplados en el convenio como permiso para tal fin, no se consideren como periodo de baja y se añadan al permiso de maternidad/paternidad.*

*Aumentar el periodo de lactancia a 12 meses.*

*En la reducción de jornada por este concepto, no se tendrá en cuenta la hora de la comida si el trabajador/ra decide realizar la jornada continua.*

*Esta reducción de jornada, no se tendrá en cuenta para el cobro de los salarios variables, que se mantendrán como si se hiciese la jornada completa.*

*Parking provisional durante el tiempo del embarazo y durante el periodo de lactancia.*

*Permiso retribuido de 15 días naturales antes de la fecha prevista del parto.*

*En el caso de maternidad/paternidad, 4 semanas de teletrabajo, que se disfrutaran dentro del primer año del menor, en las que podrá prestar sus servicios desde su domicilio, siempre y cuando la función y tareas que desempeña sean compatibles con el trabajo en remoto.*

### **Conciliación familiar.**

*Ampliar la reserva de puesto de trabajo a 2 años en caso de excedencia por cuidado de un menor o dependiente.*

*Reducciones de jornada de 15 días recuperables, en caso de guarda legal (hijos o cuidado de dependientes).*

*Jornada intensiva de 8:00 a 14:30 h, desde el 1 de junio al 30 de septiembre para personal con hijos menores de 13 años.*

*Reducción de jornada sin reducción de salario, por maternidad/paternidad, a cinco horas diarias hasta que el niño cumpla 1 año.*

*Las familias monoparentales podrán solicitar 1 año adicional de reducción de jornada, para el cuidado de menores (13 años máximo) o de personas dependientes.*

*Nota: se considera familia monoparental aquella persona que no conviva con pareja y que tenga hijos u otros familiares dependientes a su cargo*

### **Igualdad.**

*Formación específica para la RLT enfocada a la negociación del Plan de Igualdad.*

*Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad para la plantilla.*

### **Violencia de Género.**

*Garantía del puesto de trabajo al menos de 1 año desde la denuncia, así como reducción de jornada (jornada intensiva) sin reducción de sueldo (durante este año).*



### **Jornada Laboral.**

*Mantenimiento de los 219 días de apertura de centro.*

*Año 2021: 1710 horas.*

*Año 2022: 1700 horas.*

*Año 2023: 1690 horas.*

*En jornada partida, reducción del tiempo mínimo para la comida a 45 minutos.*

*Ampliación de la jornada intensiva de verano. (De 15 de junio a 15 de septiembre)*

### **Subsidio a trabajadores con familiares con discapacidad.**

*De acuerdo con el artículo 24 del actual convenio.*

*Subvencionar con 2.600 Euros al año, durante la duración del convenio, a los trabajadores/as con familiares con discapacidad.*

*Plaza de garaje para todos los trabajadores con discapacidad.*

### **Premios de fidelidad.**

*Los empleados cuya vinculación a la Compañía alcance durante la vigencia del presente convenio los 25 años o 35 años, recibirá como reconocimiento a los servicios prestados, los premios de fidelidad que se detallan a continuación. En este artículo queremos implementar al personal de la compañía que cumpla 15 años de antigüedad recompensándole con un premio de fidelidad.*

- *Con 15 años de antigüedad: Paga de 1000 euros.*
- *Con 25 años de antigüedad: un reloj de oro o equivalente a escoger por el empleado y 1100 euros. El reloj podrá ser sustituido por una paga de 1100 euros a lo que se sumara la cuantía establecida actualmente de 1100 euros.*
- *Con 35 años de antigüedad: 2200 euros.*

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

### **Formación.**

*Aumentar la ayuda por formación a 650€/empleado/a, de acuerdo con el artículo 35 del actual convenio.*

*La formación se impartirá en horario laboral, teniendo en cuenta el horario laboral del personal con reducción de jornada.*

**Teletrabajo.**

*Establecer un criterio general para todo el centro de Madrid, para que el trabajador/a que lo desee pueda desarrollar su trabajo desde su domicilio.*

*La empresa ha entregado un documento con respecto a este punto el cual será estudiado por el comité.*

**Subvenciones para actividades sociales.**

*Seguir con 25.000 euros anuales durante la vigencia del convenio. Y las personas que hagan uso de dichas subvenciones se les meterán en sus nóminas las cantidades utilizadas para su desgravación*

**Empleo y Subcontratación.**

*Para los años 2021, 2022 y 2023 se realizarán revisiones de categoría para aquellos puestos que no impliquen funciones de mando.*

*Para aquellos trabajadores/as que lleven más de 10 años en la misma categoría, serán promocionados a la categoría superior, siempre que dicha categoría no implique funciones de mando ni se acredite la carencia de aptitud*

*En estas revisiones, se tendrá en cuenta para su valoración, la antigüedad en la empresa y la proporcionalidad entre hombres y mujeres, creándose para ello una comisión paritaria entre el comité de empresa y la dirección de ésta que velará por la equidad e igualdad en los ascensos productivos.*

*El nivel de subcontratación en el centro de Madrid no podrá superar el 10% de la plantilla fija.*

*El personal subcontratado que venga desarrollando las mismas funciones durante 2 años, se le deberá dar la posibilidad de contratación fija en plantilla de ABB.*

**Incentivo por jubilación.**

*Abono de tres mensualidades brutas durante la vigencia del convenio.*

**Asistencia sanitaria.**

*La Empresa contratará para el personal activo, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la Empresa.*

*El pago del importe íntegro de la prima del empleado será a cargo de la Empresa y del 50% del cónyuge, pareja de hecho e hijos menores de 21 años.*

**Plan de pensiones.**

*La Empresa contratará un plan de pensiones para el personal activo con aportaciones anuales en función del resultado económico. (A concretar el importe y condiciones)*

**Excedencias**

*Los trabajadores/as con una antigüedad superior a 4 años, podrán pedir una excedencia voluntaria de hasta 5 años, comprometiéndose la Empresa a que el trabajador/a retorne a su puesto de trabajo o equivalente, si éste decide volver antes de los 3 años.*

**Despidos.**

*En caso de despido de un trabajador/a, la Empresa se compromete a avisar por escrito al Comité de Empresa, con carácter previo y el tiempo suficiente, para conocer los motivos causantes del despido y se pueda participar en la búsqueda real de posibles alternativas no traumáticas.*

**Normativa coches renting**

*Establecer normativa para coches de renting.*