

CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Acta de Tercera Reunión Negociación V Convenio Madrid

Madrid, 25 de febrero 2021

REUNIDOS

DE UNA PARTE, la Empresa ASEA BROWN BOVERI, S.A. representada por Antonio Freije, M^a 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: Juan José Gascueña, Ramon David Lopez.
- UGT: Maria del Mar Garcia, M^a Isabel Higuera, Jorge Sanz, David Gonzalez.

Se tratan los siguientes temas:

La empresa reitera el mantenimiento de los criterios propuestos con respecto a:

- 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.

La RLT expresa su deseo de introducir algún punto de igualdad en el convenio. Consideran que no se puede anexar el plan completo, pues incluye un análisis, indicadores, acciones a tomar..., pero sí se deberían incorporar las medidas concretas que se acuerden. La empresa manifiesta su conformidad en que una parte del plan se traslade al convenio.

Con respecto a la subida salarial ligada al IPC del año anterior la empresa manifiesta que, si el sentido de este indicador es el mantenimiento del coste de la vida, el fundamento, si es negativo, es que no se produzca subida, sin entender por qué ha de ser como mínimo de un 0,6%. La RLT responde que el IPC no implica el coste real de la vida, pues hay otros factores que no se incluyen en esta medida, por eso solicitan un incremento superior, a lo que se suma que apenas hay subidas voluntarias, salvo las de convenio, en los bonus nunca se sube el IPC y su deseo es que los empleados no pierdan poder adquisitivo.

La empresa responde que si el IPC pretende garantizar la capacidad de compra y se ha elegido como dato de referencia de mutuo acuerdo, este coste estaría más que garantizado

por lo que no se puede poner en duda esta ratio. Cosa distinta es que la pretensión sea subir un 1%, que eso es una subida por encima de la capacidad de compra, y, en este caso, dependería de la situación en la compañía, siendo un momento de incertidumbre y de prudencia. A continuación, se presentan los datos financieros y en enero se ha perdido en el EBIT operativo un millón y medio, las perspectivas no son buenas, hay mucha incertidumbre y es un momento complicado. El año 2020 se ha cerrado con break-even, medidas de ahorro, ERTE... Por ello, la empresa considera que garantizar la capacidad de compra ya se consigue con la referencia al IPC, y que, en función de cómo la compañía avance, se podrían considerar otras alternativas. Se manifiesta apertura a revisar otras fórmulas desde un planteamiento de prudencia.

La RLT responde que está siendo prudente, alude a los esfuerzos de los empleados y que deberían recibir un agradecimiento de esta manera. Considera que si se hacen números no sería una cantidad de alto impacto, y su petición no responde a un acto irresponsable.

Por otra parte, no consideran que el IPC sea un valor erróneo, es el marco que nos hemos dado y les parece correcto, si bien, dado que las subidas voluntarias son muy pocas, quieren que los trabajadores sepan que ABB es una empresa con futuro para hacer carrera profesional y que haya unos mínimos que supongan una cierta subida para todos los empleados.

La empresa responde que la clave está en lo que se puede permitir la organización. Existe un marco objetivo en el que estamos y que hace que en 2021 las cosas no sean fáciles. Ante la subida de costes debemos ser prudentes dado que estamos ante una situación muy especial. La RLT responde que los budgets son similares a los del año pasado y que la organización considera que se van a conseguir. La empresa responde que precisamente por esto hay que asociar este tipo de medidas a la evolución de la Compañía y que habrá que trabajar la parte variable. LA RLT dice que tiene que haber un mínimo y solicita que se haga un cálculo para ver lo que supone en costes y analizar si el negocio lo puede asumir.

La propuesta de la empresa es relacionar el cumplimiento de los resultados al incremento, dado que la situación es diferente a la de otros años, expone que siempre se ha mantenido un equilibrio respecto de las subidas salariales, se ha garantizado la capacidad adquisitiva a pesar de las crisis y las subidas han estado por encima del IPC.

La empresa explica que quiere centrar el variable en el criterio de EBITDA, en la rentabilidad que es el criterio que se está poniendo en ABB como criterio real por el tipo de actividad que realizamos. Se pregunta a la RLT que opina sobre ese cambio y las escalas que hemos incrementado. Responden que creen que los otros dos puntos también son muy importantes y que ha habido una gran dejadez con la subida de los bonus pues se han congelado y han perdido su valor.

Por otra parte, consideran que dejarlo solo supeditado a una medida no refleja la capacidad de esfuerzo de los empleados, quieren dividirlo para que se vea que se puede trabajar en todas las medidas, puedes haber tenido una entrada de pedidos estupenda con un gran esfuerzo y que el EBITDA haya ido mal por otras razones. La empresa responde que el 70%

de las revenues vienen de la reventa, que el análisis de la rentabilidad nos permite determinar si una subida de costes es posible, y que el escenario ha cambiado desde la salida de PG.

A continuación, se pasa al punto de las dietas y la empresa explica que hay un acta de inspección y un procedimiento abierto, en el que indican a la empresa que los gastos de las dietas se deben acreditar y tenemos la responsabilidad de hacerlo. Hay que analizar como solucionar este tema y la opción de gastos pagados sería la más adecuada.

La RLT responde que hay una parte exenta, que lo que hay que hacer es justificar que ese empleado ha estado de viaje, pero no hay que hacer una presentación de los tickets. Consideran que se va a crear una situación muy delicada, porque los empleados se pueden negar a viajar dado que se desplazan a sitios aislados, como plataformas, campos de trabajo, etc..., siendo una situación que pudiera llegar a generar controversias y falta de motivación por los empleados, además señalan que, desde el punto de vista operativo de la empresa y de los trabajadores, es lo más idóneo para optimizar la gestión de los viajes. La empresa se compromete a revisar la situación de nuevo, ver cómo está el expediente y explicar a la RLT lo que se nos solicitó en este punto.

En cuanto a permisos y licencias, la empresa expone sus puntos de vista con respecto a lo solicitado:

Se piden los mismos permisos para una enfermedad grave que para una común y la empresa considera que no son equiparables.

Se pide un día más para segundo grado equiparándolo al primero, y se pregunta si ha habido algún cambio que justifique esta necesidad. La empresa considera que el ámbito no es el mismo y la necesidad no es la misma, la RLT argumenta que esta modificación es debido porque hay empleados que tienen a su cargo a los padres.

Sobre los ingresos en UCIS e UVIS la empresa responde que los permisos se pueden acumular y así se cubren las necesidades.

Con respecto a las tutorías la empresa manifiesta que hay un ámbito de flexibilidad y no cree que haya problema en este sentido, si hubiera alguna discrepancia sería atribuible a alguna necesidad de negocio, y esta prevalece a la tutoría. La RLT considera que sería una medida más de conciliación que ayudaría al empleado a conciliar vida laboral, con vida familiar y de esta forma no estará supeditado al criterio del manager de la correspondiente división.

La empresa pregunta por el traslado domicilio para hijos y hermanos y la RLT lo revisará.

La empresa plantea que la ayuda escolar vaya manteniendo su valor, y bajo el criterio de no incrementar costes, la referencia sería el IPC. La RLT responde que hay temas que no están regulados con el IPC como la compra de libros, por lo que sería mejor incrementar la ayuda en una cantidad fija.

En cuanto a la jornada de trabajo, la empresa pregunta por el fundamento de esta petición y la RLT responde que sería lo más adecuado, si se siguen las tendencias europeístas marcadas, sobre reducción las horas de las jornadas laborales, en los diferentes países miembros de la Unión. (Menor número de horas en la jornada laboral no significa menor nivel producción, ni a la inversa).

En relación con los subsidios, dado el momento complicado en el que estamos, la empresa no considera que se deba aumentar ningún beneficio social, si bien se podría adaptar al coste de la vida.

Premio de fidelidad: la empresa considera que introducir un tramo más a los 15 años no es necesario pues ya hay dos tramos. La RLT explica que el ahorro de costes que ya se viene produciendo es importante, porque hay muy poca gente que actualmente a cumpla los periodos de 25 años o 35 años dado que el mercado laboral ha cambiado, no sueles estar toda la vida en la misma empresa, por lo que introducir el tramo de los 15 años sería un incentivo hacia los trabajadores y (una señal evidente de demostrar la gratitud por parte de la empresa que transmite de forma continua a los trabajadores). Solicitan que se haga un análisis para ver a cuanta gente afectaría y cual es coste que ellos supondría, dado que es probable que se trate de algo económicamente de poca trascendencia.

Actividades sociales: La RLT lo revisará.

Seguro médico y plan de pensiones: La empresa responde que son beneficios sociales de un alto coste y que no son asumibles.

La empresa vuelve a señalar los 4 puntos principales de su plataforma:

-Complemento salarial.

-Distribución irregular de la jornada.

-Dietas que ya han sido comentadas.

-Anexos hay que ordenarlos porque hay cosas complejas de interpretar, ver cómo se puede hacer para que quede más claro y se podría incorporar como condición individual para cada trabajador afectado. La RLT responde que está abierta en este punto, habría que mirar quienes son los afectados, establecer una cláusula de salvaguarda y que, además, se esté abierto a revisiones si surge algún caso adicional.

Se concluye con el propósito de que cada parte estudie los puntos en los que podría haber acuerdo, aquellos más alejados donde se podría llegar a un término medio y continuar con la negociación.



Por la Empresa

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pamela López". The signature is enclosed within a large, loopy, hand-drawn oval shape.

Por la representación sindical