

# **CONVENIO que rige**

## **La ANTICIPACIÓN de CAMBIO o DESARROLLOS en ALSTOM**

Entre:

**ALSTOM**, representada en este acto por Patrick Dubert,

y:

la **Federación Europea de Trabajadores del Metal (EMF)**, representada en este acto por Bart Samyn.

Se ha celebrado el siguiente Convenio:

### **Resumen**

#### **Preámbulo**

#### **1 - PRINCIPIOS GENERALES**

#### **2 - ALCANCE DEL CONVENIO**

#### **3 - SALVAGUARDAR EL EMPLEO EN ÉPOCA DE CRISIS**

- 3.1 Mantener la plantilla laboral
- 3.2 Apoyar la recolocación de los empleados

#### **4 - ANTICIPACIÓN DEL DESARROLLO DE LA COMPAÑÍA**

- 4.1 Información
  - 4.1.1 Información a nivel de EWF
  - 4.1.2 Información a nivel nacional
- 4.2 Consulta
  - 4.2.1 Consulta a nivel de EWF
  - 4.2.2 Consulta a nivel nacional

#### **5 - DESARROLLO SOSTENIBLE DE COMPETENCIAS DE EMPLEADOS**

- 5.1 Apoyo a requisitos profesionales actuales y a media carrera profesional
- 5.2 Apoyo a requisitos/deseos de movilidad y ascenso
- 5.3 Gestión del final de la carrera profesional del empleado
- 5.4 Acceso y gestión de formación
- 5.5 En caso de cambios estructurales
  - 5.5.1 Apoyo a empleados en puestos en vías de disminución
  - 5.5.2 Apoyo para obtención de otras titulaciones, reubicación y el desarrollo de actividades alternativas dentro/fuera de la compañía

## **6 - APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO**

- 6.1 Aplicación en el ámbito local
- 6.2 Vigencia del convenio
- 6.3. Indicadores
- 6.4 Seguimiento del convenio por las partes que suscriben
- 6.5 Seguimiento a nivel del Comité de Seguimiento Europeo y de los Equipos de Trabajo Sectoriales
- 6.6 Seguimiento a nivel local

**Anexo:** Relación de países representados

## Preámbulo

Alstom es un grupo internacional con gran implantación en Europa, dedicado a una estrategia de crecimiento sostenible donde sus empleados son la clave de su éxito. Contar con un diálogo continuo con los comités de empresa o las organizaciones sindicales—a nivel europeo, nacional y local, así como en cada una de las filiales—es importante en lo que se refiere al cambio social y económico necesario.

Alstom manifiesta de nuevo la importancia de su presencia europea y su intención de fortalecer su competitividad a través de los medios apropiados, es decir, la prioridad dada al desarrollo de competencias, inversión en I+D e inversión industrial.

El objeto de este convenio es mejorar la anticipación del cambio mediante el fomento, por una parte, de un diálogo social sobre el desarrollo necesario de la Compañía, y por otra, las herramientas necesarias para adaptarse a ello, como por ejemplo la planificación de competencias, entrevistas de orientación de carrera profesional, entrevistas de desarrollo, entrevistas de media carrera profesional, formación o cualquier otro método.

Alstom se enfrenta a cambios en su entorno, situación demográfica, y necesidades en materia de competencias. Por lo tanto ha optado, mediante este convenio, por describir sus compromisos en cuanto al acompañamiento de todos sus empleados tanto en su progresión de carrera profesional como en el desarrollo de sus aptitudes y conocimientos.

Con esto se pretende procurar:

- La competitividad de la Compañía y el fomento de desarrollo sostenible de las actividades existentes
- Debate y diálogo continuo entre empresarios, empleados, comité de empresa y organizaciones sindicales.
- Desarrollo de competencias, conocimientos y desarrollo de los empleados acorde con las nuevas apuestas económicas y estratégicas
- La “empleabilidad” de los empleados.

En definitiva pretende procurar que todos los empleados tengan derecho a una trayectoria de carrera profesional. Este convenio abarca todos los empleados de Alstom en Europa, con independencia su categoría laboral.

## **1 - Principios generales**

Nos referimos a las directivas europeas y las normas internacionales (OCDE, principios generales y legislaciones nacionales y locales) en lo que se refiere al acceso, por parte de nuestros empleados, a información sobre la Compañía.

Las partes que suscriben reconocen la necesidad de anticipar al máximo posible los desarrollos y cambios futuros en la Compañía, y de alinear y alentar la formación y el desarrollo de los empleados de Alstom en consecuencia.

## **2 – Alcance del convenio**

El convenio abarca todo el personal de Alstom representado por el EWF y todos los países en los que la EMF tenga organizaciones afiliadas

Alstom actualizará periódicamente la relación de todas las empresas y los emplazamientos afectados adscritos a este convenio. En el caso de que surjan nuevos centros de trabajo en algún país nuevo, la EMF consultará a los representantes sindicales antes de aplicarse el presente convenio.

Este convenio brinda un marco global y no puede sustituir ninguna normativa legal nacional y/o convenios colectivos y/o convenios de empresa si son más favorables.

## **3 - Salvaguardar el empleo en época de crisis**

La crisis económica mundial ha tenido repercusiones graves en las actividades de ingeniería y en los equipos de infraestructura.

Alstom tiene previsto implementar un Plan de Adaptación para adecuar su capacidad a esta situación. En este marco, Alstom pretender hacer todo lo posible para evitar los despidos en la mayor medida posible.

Las medidas detalladas en el artículo 5.5 también regirán en época de crisis.

### **3.1 Mantener la plantilla laboral**

Alstom, que reconoce la importancia de sus recursos humanos, tiene previsto implementar una serie de medidas de reducción de puestos, en particular:

- Comprometiéndose al desarrollo de movilidad interna, en el propio Grupo y entre sus actividades, sectores y plantas
- Proporcionando nuevas competencias a empleados, que les permitan recibir formación y adaptarse a puestos nuevos
- Implementando empleo temporal, siempre que la variación en actividad se deba a circunstancias de carácter temporal
- Desarrollando empleo a tiempo parcial si así se evita el exceso de dotación de personal.
- Recurriendo a soluciones y prácticas ya implementadas en otro países.

### **3.2 Acompañar la recolocación de los empleados**

Una vez que la compañía declare que se han agotado todas las alternativas posibles sin que se haya encontrado una solución interna para mantener a los empleados en sus puestos, Alstom y los comites de empresa o los sindicatos se obligarán a participar en un proceso en los países afectados, cuyo propósito será hallar una solución negociada de buena fe, en cumplimiento de la normativa legal, así como las tradiciones y culturas de cada país, con el propósito de evitar los despidos en la mayor medida de lo posible. Las organizaciones sindicales pueden proponer las siguientes medidas en los diferentes países:

1. Favorecer la movilidad voluntaria de los empleados en las diferentes unidades
2. Fomentar bajas voluntarias cuando sea posible
3. Apoyar proyectos individuales para crear empresas propias
4. Apoyar proyectos personales
5. Formar a los empleados afectados para facilitar la adquisición de competencias nuevas para puestos ajenos a la compañía
6. Acompañar a los empleados en su búsqueda de un puesto de trabajo nuevo
7. Apoyar la creación de puestos de trabajo en otras compañías del mismo ámbito geográfico (debiéndose discutir el perímetro de esta zona en el ámbito local), cuando dichas creaciones permitan la contratación de empleados de Alstom.

## **4- Anticipación del desarrollo de la compañía**

Se informará y consultará al EWF periódicamente sobre el desarrollo de la Compañía, con oportunidad para formular soluciones adicionales en virtud de los convenios del Foro de Empresa Europeo ( EWF ) de Alstom.

Los procesos de información y consulta, tanto a nivel nacional como europeo, deberán articularse y coordinarse con el fin de optimizar su eficacia. Es decir:

- Se debe informar al EWF antes que a las instancias nacionales, o simultáneamente, pero nunca después
- No debe cerrarse el proceso de consulta nacional antes del cierre del proceso europeo.

### **4.1 Información**

#### **4.1.1 Información a nivel de EWF**

Una vez al año, en principio en el mes de junio, la dirección presentará información al EWF en materia de previsiones de actividad en un horizonte temporal de 2/3 años, que incluya lo siguiente:

- Panorámica estratégica
- Tendencias de mercado
- Capacidad y carga laboral
- Magnitudes económicas relevantes (ventas, cúmulo de pedidos, I+D, Capex, ...)
- Desarrollo de la competitividad evolución de planes de inversión e I+D
- Respuestas de RRHH (desarrollos en materia de contratación de personal, formación, plantilla, ...)

Las siguientes magnitudes económicas relevantes por sector se informarán al EWF periódicamente, por escrito:

- 4 veces al año:
  - Pedidos recibidos
  - Ventas
  - Inversiones
  - Plantilla
- 2 veces al año:
  - Resultado de explotación ( Operating income )
  - Free cash flow

#### **4.1.2 Información a nivel nacional**

Esta información se gestionará con los órganos de representación de empleados, como son el comité de empresa y/o las organizaciones sindicales, en función de la normativa legal nacional.

La información presentada a nivel nacional debe incluir los mismos temas que a nivel europeo.

Se comunicarán previsiones de actividades, información sobre desarrollos tecnológicos y sobre gestión de carga laboral (de carácter interno / referente a centros de trabajo, o vía externalización / partenariados).

## **4.2 Consulta**

### **4.2.1 Consulta a nivel de EWF**

En función de la importancia del asunto, se abrirá un proceso de consulta.

Cuando decimos “Consulta”, nos referimos a la definición adoptada por el Parlamento Europeo para la Directiva 2009/38, de fecha 6 de mayo de 2009:

*“la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria”*

### **4.2.2 Consulta a nivel nacional**

La consulta relativa a las actividades locales se abre con los Comités de Empresa o los representantes sindicales de las entidades europeas en todos los países europeos.

Las previsiones de actividad, los niveles de plantilla laboral y los requisitos en materia de aptitud se traducirán en necesidades de contratación y programas de formación prioritaria.

## 5 - Desarrollo sostenible de competencias de empleados

### Gestión de plantilla laboral y planificación de competencias

Las partes firmantes consideran que, en un mundo de cambio constante, el desarrollo de las competencias de los empleados es vital para la empresa y asegura la empleabilidad del empleado.

#### Áreas prioritarias

Con el fin de fomentar la planificación de empleo y competencias de la plantilla laboral, las partes convienen las siguientes prioridades:

- Avanzar información sobre las prioridades y orientaciones principales del grupo
- Fomentar la identificación y anticipación de aptitudes y necesidades en materia de competencias
- Desarrollar una política de formación proactiva a la que puedan acceder todas las categorías y grupos profesionales.

### 5.1 Apoyo a los requisitos profesionales actuales y a media carrera profesional

El desarrollo de competencias debe fundamentarse en un intercambio entre el empleado y su supervisor directo.

Se celebrarán **reuniones anuales individuales** entre el empleado y su superior

El papel del superior durante la reunión es evaluar las aptitudes y los conocimientos técnicos del empleado. Además, debe hablar con el empleado sobre los planes de desarrollo futuro y asesorar sobre la orientación de carrera profesional del empleado (deseos, movilidad, plan de desarrollo, plan de formación). Se trata de un diálogo abierto entre el superior y la persona afectada, mantenido en condiciones de transparencia total. Debe disponerse de un recurso en el departamento de RRHH para posibilitar la resolución de casos en los que las partes no se pongan de acuerdo con las conclusiones de la reunión. Si así lo desea, el empleado puede recibir ayuda de un delegado de personal, representante sindical o cualquier otra persona.

Los superiores de Alstom deben recibir formación para poder llevar a cabo esta clase de reunión de desarrollo. Siempre que sea posible, en el caso de operarios, la reunión anual sobre el plan de competencias y desarrollo debe separarse de la reunión de evaluación de rendimiento. La reunión anual debe llevarse a cabo en el idioma del empleado.

La reunión anual individual ya es de obligado cumplimiento para los superiores y profesional. Las partes que suscriben convienen fomentar dichas reuniones, de forma voluntaria, para las demás categorías y grupos profesionales. Se implementará progresivamente en todos los países a todos los niveles. Este plan de implementación se llevará a cabo de forma que su horizonte sea a largo plazo.

## **Caso específico: evaluación a media carrera profesional**

Se propondrá a los empleados una entrevista específica de carrera profesional en la etapa media de su carrera profesional (típicamente a los 20 años de iniciarse ésta), para hablar de sus aspiraciones y desarrollo profesionales. Este proceso también se implementará progresivamente y se fomentará.

### **5.2 Apoyo para requisitos/deseos de movilidad y ascenso**

Según se ha señalado en el apartado anterior, se discutirán los deseos de **movilidad** durante la reunión anual individualizada, aunque naturalmente podrán ser tema de discusión entre el supervisor y el empleado en otras ocasiones.

Las sesiones de orientación de carrera profesional ayudan al empleado a desempeñar un papel activo en su propio plan profesional, y procurar que sea más consciente de su potencial de desarrollo.

Se desarrollarán programas de formación específicos para ayudar a las personas con competencias menores a acceder a puestos más altos.

La movilidad interna ofrece nuevas oportunidades de empleo que pueden ser tanto funcionales como geográficas. Los **ascensos** se definen como cambio a un puesto con mayor responsabilidad.

Se celebrarán conversaciones a nivel local con órganos de representación para desarrollar trayectorias genéricas de carrera profesional, y así ofrecer orientación a los empleados sobre posibilidades de carrera profesional futuras.

Todos los puestos susceptibles de contratación externa por debajo del nivel ejecutivo deben anunciarse internamente, con acceso abierto por parte de los empleados existentes.

### **5.3 Gestión del final de la carrera profesional del empleado**

Durante los tres últimos años de su carrera profesional, se puede invitar al empleado, y preguntarle si desea contribuir al tutelaje de personal en formación y aprendices para compartir sus conocimientos y aptitudes:

- Fomentando la transferencia de competencias fundamentales a los empleados nuevos que se incorporen a la compañía
- Desarrollando el tutelaje y la formación y tutelaje proporcionados por profesionales internos experimentados
- Desarrollando contratos de aprendizaje y formación

Además, se evaluarán medidas específicas para facilitar el final de carrera profesional de los empleados que hayan tenido que soportar monotonía en el trabajo durante mucho tiempo.

## **5.4 Acceso y gestión de formación**

Alstom cuenta con una política de formación clara, apoyada por planes de formación en el ámbito de grupo, sector, local o centro de trabajo, que contribuyen al desarrollo personal y profesional de todos los empleados, ofreciendo programas de primera calidad. En el ámbito local, las unidades trabajan con formadores internos o proveedores externos para ofrecer programas de formación en consonancia con los requisitos locales específicos.

Algunos de estos programas de formación están asociados a la obtención de diplomas nacionales. Se desarrollará la validación de competencias y el reconocimiento de experiencia de acuerdo con la legislación de cada país.

Las partes evaluarán la posibilidad de implementar curriculum de formación en el ámbito local. El documento enumerará las sesiones de formación seguidas por el empleado en el Grupo.

El plan de formación se establece en función de las necesidades de empresa e individuales. Resume los planes de desarrollo individualizados convenidos entre el empleado y su jefe directo.

Se pondrán los medios necesarios para procurar que cada empleado pueda beneficiarse de las actuaciones formativas de acuerdo con la evaluación de competencias y las aspiraciones profesionales definidas durante su reunión anual de desarrollo. El objetivo es que cada empleado acuda como mínimo a una sesión de formación cada tres años. Dicha formación tendrá una duración no inferior a 3 días.

En función del tipo de legislación nacional y de los convenios colectivos aplicable a nivel local, el plan de formación colectivo a nivel local es el objeto de una concertación con órganos de representación de los empleados, respecto de los siguientes aspectos:

- Un informe resumido de los logros formativos del año anterior
- Un plan para el año siguiente

## **5.5 En caso de cambios estructurales**

### **5.5.1 Apoyo a empleados en puestos en vías de disminución**

Para anticiparse lo más posible, se presta apoyo a los empleados que ocupen puestos vinculados a la disminución en cuanto a demanda en el mercado o en cuanto a necesidades empresariales. Este enfoque podrá materializarse en formación o reclasificación interna o externa, o proyectos personales de carrera profesional, con el fin de limitar el impacto de estas medidas estructurales en la plantilla laboral. Las familias de puestos afectadas se identifican y discuten durante las correspondientes reuniones de Comité de Empresa, y con los sindicatos.

Se conviene que en el transcurso de un proceso de negociación se considerarían todas las opciones posibles en casos de expedientes de regulación de empleo y/o cierre de centros de trabajo. Estas incluyen concretamente:

- Reducción de jornada laboral
- Reducción de jornada provisional
- Equilibrio de carga laboral entre centros de trabajo
- Desarrollo de actividades
- Reubicación interna
- Proyecto de reindustrialización
- Proyecto de obtención de otras titulaciones

#### **5.5.2 Apoyo para obtención de otras titulaciones, reubicación y el desarrollo de actividades alternativas dentro/fuera de la compañía**

Los comités de empresa o los representantes de las organizaciones sindicales pueden proponer las siguientes medidas complementarias en los distintos países:

- Reubicación externa
- Medidas que acompañen a la reclasificación
- Apoyo para proyectos personales de carrera profesional
- Reactivación de empleo local
- Búsqueda de actividades nuevas para la planta
- Búsqueda de socios industriales capaces de proporcionarle un futuro a la planta

En caso de cambio estructural, Alstom:

- Se compromete a desarrollar actividades industriales en el propio Grupo en lugar de soluciones externas
- Y a estimular la zona de empleo cuando las medidas previstas tengan un impacto en la economía local.

## **6 - Aplicación y seguimiento del convenio**

### **6.1 Aplicación en el ámbito local**

Los agentes sociales de cada país en el ámbito del EWF aplicarán este Convenio en el nivel correspondiente, procurando que se implemente de forma eficaz en el ámbito local en cumplimiento de la normativa local.

### **6.2 Vigencia del convenio**

Las partes convienen que este convenio se mantendrá en vigor durante tres (3) años, pudiéndose prorrogar de mutuo acuerdo.

### **6.3 Indicadores**

Se implementará una serie de indicadores fundamentales, que se seguirán a nivel local y europeo con el fin de monitorizar las actuaciones anteriormente señaladas.

Por ejemplo:

- Número de horas de formación y la media por empleado para todos los niveles
- Número de formadores/tutores
- Número de entrevistas individualizadas por nivel
- Número de entrevistas a media carrera profesional
- Número y porcentaje de empleados de 55 años de edad o mayores
- Número de contrataciones internas en lugar de contrataciones externas
- Número de supervisores formados en la gestión y la formación de empleados
- Número de empleados en formación y aprendices

### **6.4 Seguimiento del Convenio por las partes que suscriben**

El seguimiento de este convenio se referirá a:

- Su divulgación en los diversos países afectados
- Su implementación y la eficacia de las medidas propuestas tanto a nivel europeo como local

Las partes que suscriben convienen hacer seguimiento del presente Convenio con frecuencia anual como mínimo, durante una reunión de Comité Especial.

## **6.5 Seguimiento a nivel del Comité de Seguimiento Europeo y de los Equipos de Trabajo Sectoriales**

- Este Comité de Seguimiento será creado en coordinación con el EMF. Estará compuesto por representantes de los sindicatos, miembros del Comité Select o del EWF y de la dirección, y organizará el seguimiento y la comunicación relativa a la puesta en marcha del presente Acuerdo. Este Grupo de Trabajo se reunirá con frecuencia trimestral durante el primer año de la suscripción del presente, y después se reunirá con frecuencia anual para evaluar los progresos obtenidos y debatir las medidas de subsanación según proceda.
- Las reuniones de seguimiento anuales podrán integrarse en las reuniones de los grupos de trabajo sectoriales del EWF.

La comunicación de este convenio será objeto de gestión de proyecto, siguiéndose en cada país europeo. El Comité Rector discutirá con la Dirección los medios necesarios para facilitar la comunicación de información en cascada, como por ejemplo folletos explicativos, reuniones ordinarias en el ámbito local con la dirección y representantes de los empleados, etc.

## **6.6 Seguimiento a nivel local**

Los agentes sociales a nivel local también tendrán que implementar un proceso de seguimiento apropiado.

Paris, el 24 de febrero de 2011

**P.p. Alstom**

**P.p. EMF**

**P.p. Sindicatos (por país)**

Anexo: Relación de países representados