

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SECCIONES SINDICALES**

**GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGÍA**

Reunidos por vía telemática (teams) el día 20 de julio de 2022

De una parte, en representación del grupo de empresas de Acciona Energía:

- D<sup>a</sup>. Carlota Fernández Barrionuevo
- D<sup>a</sup>. Maite Vigor Magallón
- D. Álvaro Núñez Gutiérrez
- D<sup>a</sup>. Diana Alcaide González
- D<sup>a</sup>. Silvia Martín Pardo

Y de otra, en representación de las secciones sindicales constituidas a nivel de la totalidad del grupo Acciona Energía, en particular:

En representación de UGT:

- D. Arturo Arbiol Sierra
- D. Vicente Anaya Micó

En representación de CCOO:

- D<sup>a</sup>. Rebeca Glaría Maquirriain

En representación de ELA:

- D. Aitor Espronceda Elorz

En representación de SIE

- D<sup>a</sup>. Isabel García Morales

En representación de CIG:

- D. Carlos Manuel Cancelo Rey

## MANIFESTACIONES

### A) CUESTIONES TRASLADADAS POR LA EMPRESA

#### 1) Delegado/coordinador sindical de CIG

Con carácter preliminar, la Empresa solicita a CIG la confirmación de la identidad del delegado/coordinador por parte de dicho sindicato. En este sentido, CIG confirma que el delegado será D. Carlos Manuel Cancelo Rey.

#### 2) Aspectos relativos a la modificación del II Convenio Colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía.

##### ➤ Erratas detectadas en la publicación en el BOE de la modificación

Como ya se manifestó mediante email enviado el 11/7/2022, la Empresa indica que en el texto de la modificación del Convenio Colectivo publicada en el BOE el 1/7/2022 aparecen las siguientes erratas:

- En el listado de subestaciones que figuran en el Subanexo del Anexo II, cuando se indica en la columna relativa a la zona "Norte" se refiere a "Noreste".
- En las tablas salariales que aparecen en el apartado 1 del Anexo III, en particular en las del Grupo Personal de Operaciones, consta que el nivel OCB tiene asignado un salario fijo bruto para el año 2022 de 8.033,46.-€. Sin embargo, el importe correcto asciende a 28.033,46.-€, tal y como se refleja en el acta final de acuerdo de fecha 23/5/2022.

La Empresa entiende que, dado que se trata de erratas evidentes, no es necesario efectuar una subsanación formal de las mismas.

##### ➤ Cuestiones identificadas con posterioridad en relación con el texto del acuerdo de modificación

- En el anexo II – subanexo "Listado de subestaciones": sustituir la denominación del área de gestión eólica "área 10-12", por "zona 10-12" en zona Levante y, en este mismo ámbito, añadir la SET Losilla como equivalente cuando la asignada es SET Boira.

- En el anexo III – apartado 4: añadir una compensación para desplazamientos entre las subestaciones de Valpardo y Piedras del Alto por importe de 20.-€.
- En el anexo III – subanexo “Pluses específicos”: añadir un plus específico de Jefe de maniobra para la tecnología AW 3000 (mismo importe que en el caso de la AW-IT 1500.)

La Empresa entiende que, se trata, en todo caso de mejoras al acuerdo inicial, no manifestándose objeción alguna por la parte social.

➤ Otras cuestiones

- Respecto a la clasificación del grupo profesional Personal de operaciones que están en situación de suspensión por incapacidad temporal o nacimiento, la Empresa propone contactar con los trabajadores de forma que se realicen las pruebas necesarias a finales de julio, lo que se acepta por la parte social.
- En cuanto a las horas de descanso generadas bajo el actual modelo, la Empresa indica que se deberán disfrutar antes de la aplicación del nuevo modelo y, como máximo, antes del 31/12/2022.

**B) CUESTIONES TRASLADADAS POR LA PARTE SOCIAL**

Por parte de UGT se pone de manifiesto lo siguiente:

- 1) Cauces adecuados para informar, tratar y consensuar las distintas incidencias, protocolos etc. que puedan darse en el día a día en el ámbito de EROM

En este sentido, hace referencia a un protocolo previsto para la ola de calor durante la semana del 11 de julio de 2022, en el que considera que la Empresa informó a la representación legal de los trabajadores, pero no a los delegados sindicales y entiende que debería haberse trasladado en el ámbito de la Comisión de Secciones Sindicales. Asimismo, indica que de todas formas trasladará por escrito las dudas que le ha surgido dicho Protocolo.

Por parte de CCOO se indica que comparte lo expuesto por UGT.

Por parte de ELA se manifiesta que entiende que este tema no se debería discutir en el ámbito de la Comisión de Secciones Sindicales, sino a través de la representación legal de los trabajadores. Asimismo, cuestiona el motivo por el que no están presentes otros sindicatos en el Comisión.

Por parte de la Empresa se indica que el mecanismo para haber informado es a través de esta Comisión, lo que de todas formas no sustituye a la información a trasladar a la representación legal de los trabajadores. En relación con lo manifestado por ELA respecto de la composición de la Comisión, aclara que, por la parte social, son miembros los delegados/as/ coordinadores/as sindicales de los sindicatos presentes en las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio y cumplan el requisito de contar con, al menos, el 10 % de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados/as de Personal en el ámbito del Grupo Acciona Energía.

2) Cuestiones relativas a la modificación del II Convenio Colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía.

➤ Aplicación del II Convenio Colectivo a EROM

Se pregunta acerca del momento en que se aplica para EROM el II Convenio Colectivo, especialmente en cuanto al régimen de permisos y pago de retenes.

La empresa contesta que los elementos normativos de carácter general del Convenio ya son de aplicación. Sin embargo, los anexos que incluyen condiciones específicas para EROM se aplican según lo dispuesto en el acuerdo, de la forma siguiente:

- Los aspectos relativos a clasificación profesional, una vez se haya procedido al volcado de la plantilla a la nueva clasificación.
- Los aspectos relativos al sistema de organización de trabajo, una vez se haya producido la organización de los centros de trabajo y el establecimiento de los nuevos sistemas.
- En cuanto a la compensación salarial, los conceptos fijos de las tablas salariales pactadas, así como el nuevo % de bono anual son de aplicación con efectos 1 de enero de 2022 y el resto de conceptos, una vez se haya producido el cambio de modelo organizativo y se haya iniciado conforme al nuevo sistema de trabajo.

➤ Otras cuestiones

Se consulta acerca de los siguientes puntos:

- ¿Qué trabajadores realizarán los retenes de alta tensión?  
La Empresa contesta que habrá que estar a lo acordado.
- ¿Las horas de descanso del lunes como consecuencia de la realización de 16 horas de trabajo en activaciones de retén durante el fin de semana son recuperables?  
La Empresa contesta que habrá que estar a lo acordado.
- ¿Se puede establecer jornada continua para el mantenimiento programado en agrupaciones pequeñas?  
La Empresa contesta que habrá que estar a lo acordado.
- Pago de retribución variable.  
La Empresa indica que ha procedido al pago de la retribución variable trimestral correspondiente, conforme al modelo anterior. No obstante, dado que el nuevo % de bono anual es de aplicación con efectos 1 de enero de 2022, la Empresa llevará a cabo la regularización que proceda, en su caso.
- Comunicación a los trabajadores de EROM de su inclusión en la póliza del seguro.  
La Empresa indica que no se realiza comunicación expresa al respecto.
- ¿Cuándo se pondrá en marcha el nuevo modelo organizativo?  
La Empresa comenta que está pendiente de completar análisis correspondiente para efectuar el volcado de la plantilla a la nueva clasificación, el cual se espera que termine a finales de julio. El volcado se realizaría a partir de septiembre y a partir de ese momento se pondría en funcionamiento el nuevo modelo.
- Utilización del vehículo por parte solo de algunos trabajadores (a algunos se les permite a y a otros no)  
La Empresa indica que se trasladará a la Dirección de Producción.

- Finalidad de utilización del GPS

La Empresa indica que se ajustará a la legalidad vigente en este sentido.

- ¿Cuándo se inicia el cómputo del tiempo de trabajo en caso de activación del retén?

La Empresa responde que, según el acuerdo, es desde que la persona trabajadora sale del domicilio.

### 3) Solicitudes planteadas por en materia de conciliación y reducción de jornada

Ante las solicitudes planteadas en este sentido, la Empresa indica que son aspectos de negociación colectiva, propios del Convenio. No obstante, estaría dispuesta a aceptar determinadas cuestiones en relación con el colectivo en situación de reducción de jornada al amparo del art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores: (i) aplicación de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida y (ii) establecimiento de la parte de objetivos individuales de cara a la retribución variable de forma proporcional a la jornada realizada. No obstante, se indica que trasladará a los miembros de la parte social el detalle de la postura de la Empresa sobre estas cuestiones.

Asimismo, la Empresa indica que, en relación con la petición de aplicación de jornada continua para personas trabajadoras que estén en situación de familia monoparental con hijos menores de 16 años al cargo, se trata de un concepto muy amplio y podría llegar a aceptar que se limite a personas en situación de viudedad. En este sentido, se abre un debate en relación con la necesidad de ampliarlo a situaciones de familia monoparental. La Empresa indica que analizará la cuestión con más detenimiento.

Y en prueba de conformidad de las manifestaciones y términos expuestos, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Dirección de Acción Energía



UGT



CCOO



ELA



SIE



CIG



