

Primera reunión del periodo de consultas de la comisión negociadora para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

-Grupo Acciona Energía-

Reunidos por vía telemática a través de Teams, el 12 de junio de 2023

De una parte, por la representación del grupo Acciona Energía:

- D^a. Ana Benita Aramendia
- D^a. Carlota Fernández Barrionuevo
- D^a Maite Vigor Magallón
- D. Javier Letona Elcano
- D. Álvaro Núñez Gutierrez
- D^a. Diana Alcaide Gonzalez

De otra parte, en representación de las secciones sindicales constituidas a nivel de la totalidad del Grupo Acciona Energía:

En representación de UGT- FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro):

- D. Arturo Arbiol Sierra
- D^a. Patricia Pastor

En representación de CC.OO (Federación de Industria):

- D^a Rebeca Glaría Maquirriain
- D. José Saavedra Martínez

En representación de SIE:

- D^a Isabel García Morales

En representación de ELA (Federación profesional de Industria y Construcción) :

- D. Aitor Espronceda Elorz
- D. Armando Inacio Correia
- D. Jokin Arbea Polite (asesor)

En representación de CIG:

- D. Jesús Sanvicente Figueiras

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

La empresa indica que el objetivo de la modificación que se pretende es alinear a todos los trabajadores bajo el mismo sistema de variable, entendiéndose que el modelo EHN respondía a otro modelo de empresa y a día de hoy la misma ha cambiado sustancialmente. La Memoria entregada recoge el detalle de las causas, alcance y diferentes resultados que se hubieran derivado de la aplicación de bono Acciona durante los últimos años.

Se abre un debate de dudas con respecto al modelo:

UGT: se adjunta como anexo I un documento que ha presentado UGT al respecto y plantea las siguientes cuestiones:

- ¿Se mantiene el % de variable que cada trabajador tiene asignado en la retribución variable?

La empresa responde que el % de target se le mantiene.

- En caso de que forme parte de los objetivos individuales ¿Qué disponibilidad es la que se utiliza para el cálculo del bono?

La empresa responde que en algunos casos sí influye la disponibilidad de parque. En todo caso, se consultará al dpto. de producción.

- ¿Qué afcción tienen los incumplimientos de terceros, de cualquier índole, en el cálculo del bono?

La empresa responde que se consultará al dpto. de producción.

- Explicación detallada del cálculo del bono, en caso de que se haya producido cualquier modificación o adaptación del sistema en los últimos años.

La empresa indica que en el bono Acciona se cambió la ponderación de los pesos para que los objetivos individuales computaran un 30% y todos los años se retocan las ponderaciones de las métricas (e.g. objetivos de sostenibilidad, que van creciendo). Son decisiones discrecionales de la Compañía.

- ¿También afecta a EROM?

La empresa contesta que a EROM se le aplicará el bono Acciona para 2023 porque ellos no venían del modelo EHN.

CCOO

- Reitera la duda acerca de la disponibilidad.

La empresa indica que la disponibilidad siempre ha estado en el entorno del 96/97%

- Duda de capacidad de la empresa de modificar año a año las ponderaciones en las métricas.

La empresa indica que la empresa informará de las modificaciones, en su caso, a la RLT.

ELA

- Propone retirar la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo presentada por no ser ajustada a derecho, en base a lo estipulado en el II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de la División de Energía de Acciona, en su Disposición Adicional 2ª dice "Los trabajadores y trabajadoras en alta en la empresa de la firma del presente Convenio mantendrán su porcentaje de variable que tengan reconocido en la actualidad sobre el fijo, etc", y en su artículo 9 Inaplicación del Convenio donde dice "las partes entienden que, de darse las circunstancias necesarias para tener que modificar su contenido, se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin, y de no alcanzar acuerdo entre las partes, se acudirá al procedimiento de mediación, evitando actuaciones unilaterales". Por otra parte, tras analizar la memoria presentada, no ven acreditadas razones probadas que hagan necesaria esta modificación presentada, teniendo en cuenta que el modo y porcentajes del modo de cobro del Bono EHN no afecta a la competitividad, organización técnica, productividad, o trabajo en la compañía.

- En cuanto a la Memoria, hay alguna cuestión a solicitar:

- Copia de la papeleta de conciliación interpuesta en 2012 y Acuerdo en el SIMA.
- Censo desglosado por centros de trabajo de la plantilla de 1.860 personas de España, por Grupo y categoría profesional, sexo, bono EHN o bono Acciona, y

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'Energía' written below it in the center, and several other scribbles on the right.

tanto por ciento de bono que se percibe. Asimismo, respecto de las personas afectadas, la misma información.

- Por último, según la información facilitada, ¿a unos 700 trabajadores no se les aplica ningún tipo de bono?

La empresa dice que o son los que se les aplica el otro bono (EHN) o son de EROM.

- ¿Si se promociona, se mantiene el target?

La empresa indica que hasta la fecha en colectivo técnico se mantiene el % (solo se producen ajustes si se promociona de gerente en adelante)

La empresa considera que no nos encontramos en un caso de inaplicación del Convenio. Asimismo, se toma nota de las peticiones.

Por parte de ELA, aunque a la empresa le parezca contradictorio que se proponga en base al Convenio retirar la modificación y a su vez participar en esta mesa, entienden que no es contradictorio, puesto que es legítimo que en dicho artículo 9 se habla de no modificar el contenido del convenio que es por lo que mantienen ese criterio, no impide que otras partes de la mesa que puedan conformar una mayoría sigan adelante con la negociación, por lo tanto es preceptivo y necesario la entrega de la documentación que solicitada a la vista de la memoria presentada.

CIG:

Entienden que la vía sería negociar, no a través de una MSCT.

SIE:

- ¿Los objetivos personales cómo quedan en el nuevo bono?

La empresa comenta que el plan indica que objetivos individuales van en función de desempeño, si bien de forma excepcional solo en algún dpto. se incluye disponibilidad para los objetivos individuales (e.g. producción).

- Solicitan censo completo con la categoría y centro de trabajo.

Se abre un debate sobre propuestas con respecto al modelo

UGT

- En relación con revisión y modificación del bono por la empresa: se propone que se realice previa consulta y acuerdo con la RLT.
- Solicitan homogeneizar al alza a trabajadores con misma categoría profesional.
- Proponen mesa de seguimiento cuatrimestral y anual para revisar el cumplimiento de indicadores y objetivos.

CCOO

El próximo día enviarán propuestas, si bien les preocupa que la empresa pueda revisar y modificar el plan.

ELA

- Indican que cualquier modificación del target, abono, de objetivos, condiciones y diseño del bono Acciona, así como objetivos, indicadores de medición y sus pesos respecto a estructura y tanto por ciento del total del bono, debe ser acordada previamente con la parte social, lo contrario supone una indefensión para todas las personas que en la actualidad están cobrando bajo unas premisas concretas el bono.
- Proponen abrir un proceso de negociación, fuera del corsé que supone esta modificación sustancial de condiciones de trabajo, bajo la premisa que ya ha dicho la empresa, no supone ningún problema como es la de respetar el tanto por ciento que se percibe actualmente, solicitan que se respete a futuro el bono cada persona y que analizando el tanto por ciento de bono personal que se percibe en cada categoría y grupo profesional se iguale al alza dicho tanto por ciento en cada grupo y categoría profesional. Todo ello atendiendo a algo de lo que la compañía hace mención en la memoria que es poner en el centro de la ecuación a las personas trabajadoras de la compañía, puesto que parece ser que siempre están en vuestro pensamiento y que hay que ponerlas en el centro, buscando la permanencia y la participación. Por ello entienden que atender sus solicitudes es una buena manera de demostrar por parte de la compañía que las personas están en el centro de la compañía y de sus prioridades de atención.

CIG:

No tienen propuestas al respecto.

SIE:

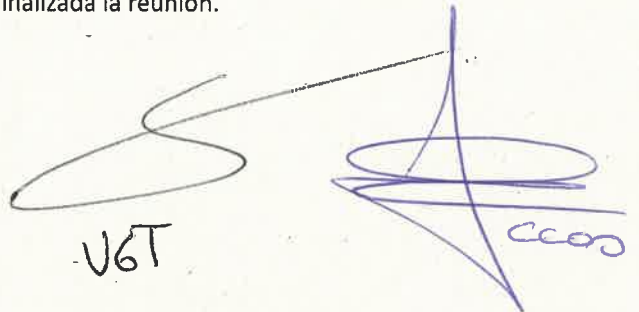
Propone hacer partícipe y seguimiento a la RLT de manera trimestral, designando en alguna de las comisiones ya formadas, para no incrementar en comisiones ya creadas.

La empresa indica que en la próxima reunión se intentará facilitar la información solicitada.

Siendo las 12 h. del 12 de junio de 2023, se da por finalizada la reunión.




La empresa



Las secciones sindicales



SIE
ELA



CIG