

**ACTA 11: COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA**

Sesiones 23 y 24 de mayo de 2023

Sesión 23 de mayo

En Madrid a las 16.00 horas

Reunidos,

De una parte:

- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a. Maite Vigor Magallón
- D. Raúl Serrano Sanchez (sesión 24 de mayo)
- D. Álvaro Núñez Gutierrez
- D^a Diana Alcaide Gonzalez
- D^a Isabel Mena Soriano
- D^a Itziar Maruri Palacín

De otra parte, en representación de las secciones sindicales que conforman el ámbito funcional del Convenio Colectivo del Grupo de empresas de ACCIONA ENERGIA:

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

- D. Amadeu Bordás.
- D. Arturo Arbiol Sierra
- D. Javier Martinez
- D. Javier Docal Louzao
- D. Jose Antonio Garuz Pallás
- D. Andrés Muñoz Hernandez (Asesor)

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

- D^a Rebeca Glaría Maquirriain
- D. Francisco Ruiz
- D. Aitor Altaba

En representación de SIE (Sindicato Independiente de la Energía):

- D^a Isabel García Morales

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

- D. Aitor Espronceda Elorz

En representación de CIG (Confederación Intersindical Galega):

- D. Jesús Sanvicente Figueiras
- D. Jose Antonio Dominguez Perez

ASUNTOS TRATADOS

I.- Firma de actas pendientes y próximas sesiones programadas:

- Firma del acta 9 tras las aportaciones de las partes incorporadas.
- Respecto del acta 10, pendiente de las aportaciones de CC.OO que enviará mañana para intentar firmar durante la sesión.
- Ante la imposibilidad de coordinar la disponibilidad de las partes para fijar el calendario de las siguientes sesiones, una vez celebradas las sesiones programadas para el 20 y 21 de junio, se reanudarán las sesiones de trabajo en el mes de septiembre.

II. Contestación de la empresa en relación a los documentos presentados por CC.OO y ELA sobre Garantías de Empleo:

- La empresa entiende que no debe limitar las actuaciones de gestión que tienen como objetivo buscar la máxima eficiencia en la asignación de sus recursos para asegurar los resultados del negocio y por ello el futuro de la compañía.
- No es posible por tanto asumir compromisos que supongan limitar el libre ejercicio de sus competencias organizativas en relación a sus distintas áreas de gestión, lo que sin ninguna duda podría afectar a su correcto funcionamiento y resultados.
- No obstante se podrían estudiar, conjuntamente con las Secciones Sindicales de la Empresa, los parámetros de cobertura y garantías laborales que se estimasen necesarios para los trabajadores que pudieran verse afectados, si fuera el caso, por una subrogación derivada de algún proceso de externalización de servicios o de una transferencia de activos a un tercero

III- Contestación a propuestas de la parte social presentadas el pasado día 23 de marzo de 2023.

Muchos son los asuntos que se vienen planteando por las Secciones Sindicales en las diferentes reuniones celebradas y gran parte de ellos han sido comentados y contestados por la empresa. En gran medida se reitera la posición ya expuesta de la empresa, no obstante, hay algunos asuntos que por su naturaleza singular requieren de una contestación específica:

- Conciliación: próximamente se van a aprobar normativas laborales que contemplan nuevas situaciones de conciliación y consiguientemente de permisos asociados.

No parece oportuno modificar nuestro régimen del convenio, ya de por si superior a la legislación laboral, sino más bien una vez que se aprueben las disposiciones que están en marcha analizar si fuera necesario alguna regulación complementaria.

- Acuerdo EROM: por las razones expuestas en varias ocasiones, vinculadas al escaso tiempo que lleva funcionando el Protocolo, no estimamos oportuno modificar el mismo sino mas bien reforzar su aplicación y analizar cuando haya estado funcionando tiempo suficiente los posibles desajustes si los hubiera.

- Jornada anual de referencia en convenio: hemos manifestado en numerosas ocasiones que la empresa no considera oportuno rebajar la jornada anual de 1687 horas.

- Teletrabajo: en este asunto, ampliamente debatido en numerosas ocasiones, mantenemos la posición de no creer oportuno establecer un sistema de teletrabajo en la compañía y que el modelo de Home Office vigente es el adecuado.

- Plan de Pensiones: El Plan de Seguro de Ahorro expuesto días atrás creemos que es adecuado y suficiente en estos momentos y no está la empresa en condiciones de afrontar un Plan de Pensiones.
- Sistema de Prejubilaciones (CCOO): Es un asunto complejo, que como hemos comentado en varias ocasiones debería tratarse en un Grupo Mixto (Empresa / Secciones Sindicales) y así lo planteamos en las propuestas de empresa que se contienen en el siguiente apartado.

IV- Propuestas normativas de la Empresa para el III Convenio Colectivo del Grupo AE.

Tras hacer una breve exposición de los asuntos o temas contemplados en el V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 23 (V AENC) del 10 de mayo, que puede servir como referencia en algunas de las cuestiones que pueden afectar a los artículos del convenio colectivo, se pone de manifiesto que la empresa estima necesario reforzar los elementos de una regulación normativa de mecanismos de flexibilidad en la organización del trabajo para dar respuesta a las necesidades, tanto de la gestión del negocio, como a las necesidades de los trabajadores.

- Se adecuarán los textos del convenio a las modificaciones normativas que se han producido desde la firma del II CC de AE.
- Se definen homogéneamente para todos los colectivos los conceptos referidos a tiempo de trabajo en los siguientes términos:
 - Jornada anual de referencia en convenio colectivo: corresponde a las 1687 horas establecidas como jornada ordinaria de convenio
 - Jornada complementaria: corresponde a las 137 horas que se establecen para determinados colectivos y situaciones y que sumadas a las 1687 horas ordinarias alcanzan el máximo de jornada de trabajo establecido en la normativa laboral
 - Prolongación de jornada: son las horas de diferencia entre la jornada anual de referencia y la establecida en los cuadrantes de servicios y se utilizan para realizar trabajos según lo establecido en los protocolos correspondientes
 - Bolsa de horas por situaciones climatológicas: son las horas que no se realizan por suspenderse la actividad laboral debido a situaciones extremas climatológicas y que se recuperan según los protocolos correspondientes.
 - Jornada irregular: la establecida para adaptar la jornada en determinadas circunstancias.
 - Sistemas de retenes: mecanismos que establecen la localización e incorporación de los trabajadores ante determinadas circunstancias reguladas en los Protocolos correspondientes
 - Sistema de trabajo a turnos: el trabajo de servicios que requieren la presencia durante 24 horas
 - Horas extras: la horas realizadas por encima de la jornada anual de referencia o de la jornada de trabajo máxima según las circunstancias.

- **Protocolos:** Incorporación de los Protocolos de funcionamiento de las diferentes tecnologías o servicios como anexos al Convenio Colectivo de forma similar al que recoge el equipo de mantenimiento eólico (EROM). La empresa estima necesario realizar una adecuación de estos a la nueva situación de gestión tras varios años en funcionamiento. Así mismo se estima que tienen la trascendencia suficiente y requieren de la máxima garantía en cuanto a su determinación como posterior aplicación, y que integrarlos como anexos al Convenio Colectivo dará mayor seguridad jurídica a su aplicación.

Las líneas básicas de las modificaciones que se pretenden están encaminadas a:

- Incremento de la flexibilidad con posibles modificaciones causales de los cuadrantes de servicio
- Introducción de la jornada complementaria para cubrir las actuaciones de las activaciones de reten
- Limitar a un cupo de plantilla la posibilidad de reducir la jornada en los equipos que trabajan a turnos.

El Protocolo de MANTENIMIENTO EOLICO (EROM) se estima adecuado en su regulación actual por lo que no se propone ninguna modificación de mismo.

- **Acceso a la jubilación parcial en el marco del convenio colectivo:**
 - Incorporación al Convenio Colectivo del supuesto de jubilación parcial con contrato de relevo para, cumpliendo los requisitos legales que correspondan, aplicar al Colectivo de Personal Técnico Operativo con trabajos de especial singularidad.
- **Grupo de Trabajo del Plan de Mayores:** Creación de un Grupo mixto (Empresa y RLT) de estudio que evalúe la necesidad y la posibilidad, con sus costes correspondientes, de disponer de planes de acción con determinados colectivos que presenten condiciones inhabilitantes que dificulten la correcta realización de su trabajo
Este Grupo Mixto definirá la edad mínima de acceso al programa, los criterios de antigüedad oportunos, los criterios de incapacitación, sistemas de baja de la actividad laboral, costes de las medidas, etc.
- **Modificación del Régimen de Sanciones:** Tras muchos años sin actualizar el sistema y analizando los supuestos que se han venido presentando durante este tiempo se proponen varios cambios en el sistema:
 - Incorporar una referencia al incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la empresa (Reglas que Salvan Vidas) en el régimen de tipificación de las acciones y su consiguiente sanción.
 - Reducir la sanción por faltas graves de 20 días de sanción de empleo y sueldo a 10 días de sanción de empleo y sueldo
 - Evitar el Expediente Contradictorio para los supuestos de faltas graves, manteniendo los supuestos específicos que están previstos en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Convenio Colectivo vigente.
- **Reforzamiento de la Comisión Paritaria:**
 - Siguiendo los acuerdos del ANC 23, potenciar la Comisión Paritaria como órgano esencial para analizar todos los supuestos de conflicto en la interpretación de la ejecución del Convenio Colectivo, manteniendo su esencial función como instrumento de mediación previa obligatoria para la interposición de Conflictos Colectivos.

- Los Delegados de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio y por tanto miembros de la Comisión Paritaria dispondrán de dedicación exclusiva para facilitar su participación.

V.- Propuesta de incremento anual de retribuciones y sistema de aplicación en los diferentes ejercicios incluidos en el III Convenio Colectivo de Grupo AE.

En la pasada reunión de febrero de 23 se realizó una propuesta que figura en la correspondiente acta de la sesión.

La nueva propuesta que se traslada en esta sesión, siguiendo lo acordado en el Acuerdo de Negociación Colectiva 2023, tiene las siguientes consideraciones:

- Plazo de vigencia del Convenio Colectivo, 4 años
- Incrementos anuales correspondientes a cada año y aplicable a 1 de enero de este:
 - Año 23 un 4%
 - Año 24 un 3%
 - Año 25 un 3%
 - Año 26 un 2%
- Regulación con IPC anual.
 - Si el IPC anual supera en más de un 1% el aplicado para el incremento del convenio en ese año, se aplicará con efectos de enero un 1% en la tabla del ejercicio siguiente conjuntamente con el incremento previsto para el año.

Todos los conceptos económicos conllevarán los mismos incrementos que se establecen con carácter general, salvo las Dietas que tendrán un incremento inicial en el primer año del Convenio y no se revisarán en los años siguientes y el Kilometraje que no contempla ninguna revisión económica sobre lo establecido actualmente.

Se traslada a la parte social el contenido de la propuesta empresarial para su análisis y comentarios en la sesión de mañana.

Se cierra la sesión.

Sesión 24 de mayo

En Madrid a las 10.00 horas

ASUNTOS TRATADOS

Se incorpora a la sesión por parte de la empresa D. Raul Serrano. La parte social expone sus comentarios tras analizar la propuesta empresarial:

I.- Contestación a las nuevas propuestas presentadas por la empresa

ELA:

- Considera la propuesta de la empresa un paso atrás en todo lo que se ha hablado en las anteriores sesiones de la negociación del III convenio de Acciona Energía, sobre todo en materia de conciliación, volviendo al marco anterior tal y como esta en el actual convenio.
- El incremento de medio punto en 4 años que propone la compañía con respecto a la propuesta realizada en el mes de marzo les parece escaso y más aún si cabe, analizando todas las

modificaciones realizadas en la nueva propuesta por parte de la compañía. Se ratifica en que los trabajadores siguen perdiendo poder adquisitivo y se reafirma en la propuesta económica presentada por el sindicato.

CC.OO:

- Se valora positivamente que se haya tomado como referencia el reciente V AENC, no obstante, el incremento salarial propuesto en el III Convenio AE, está muy lejos de los términos en los que se puede alcanzar un acuerdo. Se insiste en que se tome como referencia el IPC real.
- Acuerdo EROM: Es necesario introducir cambios para mejorar el modelo.
- Bolsa de horas Art 41.1.j): se insiste en que no tengan el carácter de recuperables (16 primeras horas sobre las 24 horas anuales inicialmente propuestas).
- Se incide en la necesidad de establecer un número mayor de medidas de flexibilidad, especialmente orientadas a favorecer el trabajo a distancia.
- Plan de pensiones/ Prejubilaciones: Aún queda por concretar el desarrollo y contenido de lo enunciado por la empresa en este ámbito.
- Grupo mixto para abordar el Plan de mayores: Necesidad de constituirlo cuanto antes.
- Régimen de sanciones: Solicita que se traslade a la parte social a la brevedad posible el documento de "Reglas que salvan vidas" para que tenga conocimiento de su contenido y alcance.
- Se está a la espera de analizar la propuesta concreta de los cambios en relación a la Comisión paritaria.
- Dietas: Necesidad de actualizar los importes de las dietas al alza, para que los trabajadores no sigan perdiendo poder adquisitivo.

CIG:

Pendientes de analizar el documento entregado en profundidad, para dar respuesta completa, comenta lo siguiente:

- La duración del convenio propuesta sigue resultando excesiva, sobre todo si no se modifica el Acuerdo EROM.
- Incremento salarial: Se solicita que se tome en cuenta el IPC real.
- Plan de mayores: Se está de acuerdo con el planteamiento general en relación a la constitución de un grupo mixto de trabajo y se solicita que se constituya en paralelo a la negociación del convenio.
- Garantía de empleo: Se considera necesario que se incorpore un acuerdo de garantías para dar seguridad a los trabajadores.

SIE: Está pendiente de revisar el documento en su totalidad, no obstante, avanza lo siguiente:

- La propuesta de incremento salarial resulta escasa y se sigue perdiendo poder adquisitivo.
- Revisar las medidas de flexibilidad/ corresponsabilidad una vez que se aprueben los cambios normativos inminentes, supone que se excluya uno de los bloques de negociación esenciales.
- En general la propuesta de la empresa es muy limitada.

UGT: No tiene mucho sentido volver a incidir sobre lo mismo que se ha tratado y trasladado en las anteriores sesiones y reitera el contenido de sus propuestas comunicadas hasta la fecha.

EMPRESA:

- Plan de mayores: El contenido a tratar en el grupo de trabajo resulta especialmente complejo y requiere un estudio muy completo sobre la situación. En un mes se podrá trasladar una idea más concreta sobre las salidas, con independencia de lo contemplado para las jubilaciones parciales, cuyo régimen se incluirá en el convenio colectivo, en los términos observados en la normativa vigente.

- Plan de pensiones/Seguro de Ahorro: Se descarta implementar el Plan de pensiones. En relación al Seguro de Ahorro, se propone realizar dos acciones formativas para explicar el alcance del modelo, inicialmente en los siguientes días y modalidades:
 - 12 o 13 de junio en Pamplona
 - 15 o 16 de junio en modalidad online.

- Protocolos: Los cambios en la redacción de los protocolos se están preparando actualmente. En cuanto al concepto, el sentido de los cambios está orientado a favorecer la flexibilidad. Los conceptos básicos son los que se han trasladado previamente en la propuesta, con independencia de que se doten de una redacción adecuada. Próximamente se entregarán los protocolos con la suficiente antelación, para ir trabajándolos.

La parte social solicita que se indique el orden en el que se van a tratar los protocolos e incide en que no solo se debe poner el foco en los conceptos, sino que es importante hacer cambios en la redacción para no dar lugar a problemas de interpretación como sucede hasta la fecha.

La empresa afirma que no se ha recibido ninguna propuesta para mejorar parcialmente, sino para volver al modelo íntegro anterior.

- Incremento retributivo: El marco retributivo pactado en el ANC 23 parece razonable. Esta propuesta mejora la anterior (en referencia a la intervención de ELA) ya que se trata de un incremento exponencial.

II.- Próximos pasos:

El compromiso para las siguientes sesiones de trabajo programadas para los días 20 y 21 de junio es tratar el tema de los protocolos que se intentarán enviar con antelación suficiente.

A su vez, se intentarán trasladar los textos con los cambios propuestos sobre:

- Régimen disciplinario.
- Plan de mayores: Se avanzará para aportar una guía u orientaciones sobre en lo que consistirá y en general concretar los textos de la propuesta.

En relación a la consulta planteada sobre retribución de las horas en prolongación de jornada, se estudiará la ampliación del de Plus nocturnidad variable, contemplado en el convenio, que retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, a determinadas posiciones en EROM en los términos observados en la norma.

Ante las solicitudes recibidas de mantener el horario de invierno durante todo el año, la empresa muestra su conformidad siempre y cuando se den las siguientes condiciones: Todos los trabajadores deben estar de acuerdo por unanimidad, recogiendo así en el acta correspondiente y se debe concertar por un periodo de 1 año a fin de evitar que haya cambios todos los meses.

Se procede a la firma del acta 10 con los anexos.

Sin mas asuntos que tratar, se cierra la sesión emplazando a las partes el próximo 20 y 21 de junio.

Anexos: Se adjuntan los siguientes documentos por parte del sindicato ELA

- ELA. Propuesta en materia de jubilaciones parciales, reducciones de jornada y tiempo de trabajo antes de la jubilación.
- ELA. Propuesta de acuerdo de garantías laborales.

En prueba de conformidad con lo que antecede, firman el presente acta en Madrid, a 24 de mayo de 2023.

Por la empresa:



Por la representación de los trabajadores:



UGT



ELA


CIG
SIE.

A LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ACCIONA ENERGÍA. Reuniones 23 y 24 de mayo de 2023

PROPUESTA ELA EN MATERIA DE JUBILACIONES PARCIALES, REDUCCIONES DE JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO ANTES DE LA JUBILACIÓN

En función a lo tratado sobre esta materia en la reunión de 23 de marzo de 2023, realizamos nuestra propuesta en estas materias sobre la base de facilitar a la plantilla medidas que permitan compaginar la calidad de vida a partir de una determinada edad con la actividad laboral hasta llegar a la edad de jubilación definitiva. Recompensando de esta manera el compromiso, implicación, dedicación, y el esfuerzo tanto físico como psíquico desempeñado para la empresa.

Excedencias voluntarias para personas con 55 o más años.

Al margen de la regulación que en materia de excedencias voluntarias hace nuestro Convenio y la legislación vigente. Incorporaremos al articulado del Convenio que aquellas personas con 55 o más años puedan acceder a la excedencia voluntaria con reincorporación automática a su puesto de trabajo a la finalización de la misma, por un periodo mínimo de 4 meses y un máximo de hasta dos años.

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio se verán obligadas a conceder todas las solicitudes presentadas por escrito con al menos 15 días de antelación a hacerla efectiva, por su periodo inicial o sucesivas peticiones por escrito con al menos 15 días, con la única limitación de no sobrepasar el máximo de dos años. Durante dicho periodo o periodos de excedencia hasta el máximo de dos años, su empresa se vera obligada a externalizar las cuantías económicas necesarias para garantizar un convenio especial con la seguridad social que le permita a la persona mantener sus bases de cotización como si estuviera trabajando.

Jubilación parcial.

Aquellas personas que cumplan la edad y requisitos para el acceso a la jubilación parcial en los términos que defina la legislación vigente en cada momento, podrán acceder a ella y la empresa facilitarlo con el único requisito de comunicárselo a la empresa con al menos 1 mes de antelación a la fecha en la que quieran acceder a ella. El contrato de relevo, que se efectuó para realizar la jubilación parcial, sera indefinido a tiempo completo, de tal manera que la persona que acceda a la mayor reducción de jornada permitida por la normativa vigente. Una vez en situación de jubilación parcial y



hasta la edad en la que pueda acceder a la jubilación definitiva, 65 o 67 años en función del tiempo cotizado por la persona, el tiempo que tuviera que trabajar tendrá la consideración de licencia retribuida.

Reducción voluntaria de la jornada.

La empresa facilitara a aquellas personas de 55 o más años que lo soliciten voluntariamente la posibilidad de reducir su jornada de trabajo conforme a los siguientes criterios:

- Personas con 55 y 56 años en un 50% o 30%.
- Personas de 57 en adelante en un 50% o en un 30%.

A efectos de hacerlo posible la persona novará su contrato a tiempo completo por un contrato a tiempo parcial, y la empresa complementara las cotizaciones y retribución a percibir en los siguientes términos:

- Personas con 55 y 56 años se complementara el salario hasta el importe del 70% de su retribución a tiempo completo con reducción de jornada 50%, y hasta 90% de su retribución a tiempo completo con reducción de jornada 30%
- Personas con 57 o más años se complementara el salario hasta el importe del 75% de su retribución a tiempo completo en caso de optar por reducir su jornada al 50%, y hasta el 50% de su retribución a tiempo completo con reducción de jornada 30%.

En cualquiera de las opciones elegidas, la Empresa, al objeto de facilitar a la persona la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social que le permita mantener la cuantía de sus cotizaciones como si estuviera trabajando a jornada completa, le abonará una cuantía adicional bruta fija equivalente al coste de la suscripción de dicho convenio especial, en el momento de solicitar la aplicación de la presente medida y conforme a los criterios recogidos en la normativa de aplicación. Dicho importe se hará efectivo a la persona previamente al pago periódico de dicho convenio especial.

La persona que opte por esta opción de reducir su jornada y quiera acceder a la jubilación parcial, solicitará y la empresa se verá obligada a novar el contrato a tiempo parcial en jornada completa, para cumplir uno de los requisitos exigidos para jubilarte parcialmente, que es tener un contrato a jornada completa.

Sección sindical ELA Acciona Energía



En Iruña, a 22 de mayo de 2023

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located on the left side of the page.

A handwritten signature in blue ink, located below the ELA logo.

A handwritten signature in black ink, located at the bottom center of the page.

A handwritten signature in blue ink, located on the right side of the page.

A LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ACCIONA ENERGÍA. Reuniones 23 y 24 de mayo de 2023

PROPUESTA ELA ACUERDO GARANTÍAS LABORALES, PARA TODAS LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMPRENDIDAS DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE CONVENIO.

1º Ámbito Funcional.

La presente propuesta de Acuerdo tiene por objeto la regulación de los aspectos laborales vinculados a los procesos de reordenación societaria que a continuación se señalan:

Transmisión mediante compraventa de ACCIONA S.A. a otras empresas de los activos ubicados en España pertenecientes a empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de Acciona Energía (CCGEAE).

El presente Pacto será de aplicación al Personal Afectado, con independencia de que las Compañías referidas en el ámbito funcional vean modificado su estatuto jurídico como consecuencia de cualquier proceso mercantil de fusión, escisión, absorción o cambio de denominación que pudiera afectarles.

2º Ámbito personal

1. El presente acuerdo se circunscribe a todo el Personal Afectado por el ámbito funcional del Convenio sea cual sea la adscripción de su centro de trabajo actual o futuro, sea cual fuera la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional ostentado o la ocupación o cargo desempeñado en su empresa. Siendo estos, a efectos aclaratorios, todas las personas empleadas que forman parte de la plantilla de las Compañías/Empresas a la fecha de otorgamiento de escritura pública de compra-venta por la que se transfiere total o parcialmente las acciones de cualquiera de las sociedades o empresas recogidos en el ámbito funcional del Convenio.

El acuerdo será igualmente de aplicación a quienes se encuentren en alguna de las circunstancias siguientes:

En aquellos casos en los que así lo disponga la normativa aplicable, también se



aplicarán las estipulaciones del presente Acuerdo a los derechohabientes beneficiarios de prestaciones por viudedad y orfandad.

En relación a las personas trabajadoras con contratos de trabajo temporales eventuales que llevasen en alta en la empresa más de seis meses a la fecha en la que se de la compra-venta total o parcial y prestasen servicios o desarrollen tareas que respondan a necesidades permanentes de la empresa, verán convertidos sus contratos en indefinidos antes de que opere la compra-venta.

Las personas trabajadoras permanentes (contratos superiores a 6 meses) y pertenecientes a empresas que no pertenezcan a Acciona S.A. subcontractadas por cualquier empresa comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio que fuera objeto de compra-venta total o parcial, conservarán sus contratos durante un mínimo de tres años.

3º Ámbito temporal

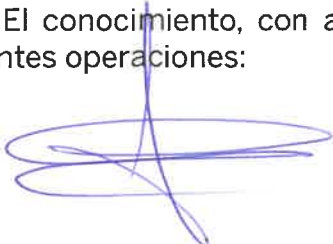
El Ámbito temporal del presente acuerdo iniciará su vigencia a partir del día siguiente a la firma del mismo por los representantes de las personas trabajadoras y de las Compañías/Empresas y extenderá su vigencia en ultractividad, hasta que las partes suscriban otro acuerdo que lo sustituya.

En lo no previsto expresamente en el presente Acuerdo, se estará a las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de Grupo de Empresas de la División de Energía de Acciona. y en los protocolos internos de actuación que pudiera tener cualquier empresa objeto de compra venta total o parcial.

4º Comisión de Seguimiento

1. Se constituye una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, compuesta por la parte social por tantos miembros como sindicatos presentes en la mesa negociadora del Convenio, y otras tantas en representación de Acciona y a la que se atribuyen, de manera expresa, las siguientes funciones:

- a. La vigilancia y control de sus contenidos.
- b. La interpretación que pueda derivarse de sus respectivos clausulados.
- c. El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento de tales acuerdos.
- d. El conocimiento, con al menos 30 días de antelación a su efectividad, de las siguientes operaciones:



- Escisión total o parcial de cualquiera de sus actividades, por parte de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo o de sus filiales, a sociedades ya constituidas o de nueva creación así como las posteriores escisiones o segregaciones, por éstas últimas, de las actividades o unidades autónomas de negocio recibidas en favor de sociedades tanto ya constituidas como de nueva creación.
- La fusión de filiales o la absorción de aquellas por parte de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo, con independencia de que hubieren o no segregado previamente toda o parte de su actividad
- La segregación por parte de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo o por sus filiales de unidades de producción autónomas, incluida la actividad de servicios, a sociedades ya constituidas o de nueva creación así como las sucesivas segregaciones por estas sociedades de las unidades recibidas por aquella o aquellas.
- La desinversión, compra-venta, el intercambio de activos total o parcial, el cierre de instalaciones o la pérdida de control de la gestión empresarial por parte de alguna de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo de alguna de sus filiales o de las unidades productivas autónomas de ellas dependientes.

e. La discusión, elaboración y propuesta, dentro de las previsiones del presente acuerdo, del cuadro de garantías aplicable a los supuestos de reordenación societaria y reorganización empresarial que no supongan desinversión de activos o pérdida de control de la gestión empresarial por las Empresas a las que se extiende el ámbito funcional del mismo, de alguna de sus filiales o de las unidades productivas autónomas de ellas dependientes

2. Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, social y empresarial.

3. La Comisión de Seguimiento deberá reunirse siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite alguna de las partes firmantes.

5º. Compromiso de mediación y arbitraje

Las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Acuerdo, que no fueran resueltas por la Comisión de Seguimiento, se someterán a las reglas de mediación contenidas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) y a los procedimientos de solución gestionados por el Servicio Interconfederal de Mediación (SIMA), excluyendo el Arbitraje.

6º. Criterios para la adscripción del personal

La adscripción de personal transferido en el ámbito de la empresa de destino se ajustará a las siguientes reglas:

a. La transferencia de personal se efectuará teniendo en cuenta:

1. Las funciones principales prestadas, en la empresa de origen, por los trabajadores afectados.
2. El encuadramiento organizativo de los trabajadores y las actividades transferidas.

b. A efectos de lo previsto en la letra anterior se entenderá como función principal:

1. Entre funciones pertenecientes a una misma área de actividad dentro de un mismo grupo profesional, aquellas a las que se preste una dedicación de valor superior durante la jornada de trabajo.
2. Entre funciones pertenecientes a áreas de actividad de distinto grupo profesional, aquellas que, en el sistema de clasificación profesional, resulten de superior clasificación.

7º. Criterio General

El personal transferido a resultas de los procesos de reorganización societaria y empresarial de las Empresas incluidas en el presente Acuerdo conservará la integridad de los derechos que viniere disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual incluida la antigüedad.

1. Las personas trabajadoras afectadas por los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial que se realicen al amparo del presente Acuerdo conservarán, en la empresa o unidad de destino, la integridad de los derechos laborales, económicos, sociales, de seguridad social y de previsión social complementaria de que disfrutaban en la empresa cedente establecidos en el CCGEAE, así como Protocolos propios de la empresa o centro de trabajo. procediendo la empresa cesionaria a su subrogación.

2. En el supuesto de que los Convenios Colectivos sucesivos, en empresas o unidades de destino, establecieran condiciones que resultasen menos favorables para algunos colectivos de personas trabajadoras transferidas, la empresa vendrá obligada a

respetar, como garantía <ad personam> todas y cada una de las condiciones económicas, laborales y sociales, de seguridad social y previsión social complementaria que resultaren más favorables del Convenio Colectivo de origen así como lo establecido en sus diferentes Protocolos de tenerlos, las cuales serán revalorizables anualmente, en los términos que el Convenio determine, y no absorbibles ni compensables.

8°. ACCIONA S.A. garantizará la Responsabilidad de la Empresa compradora respecto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo.

A.- JORNADA LABORAL

Las Partes acuerdan que la misma será mantenida en los términos en los que actualmente rige para cada uno de las personas empleadas que componen el colectivo de Personal Afectado, dicha jornada está establecida en el Convenio de Grupo de Empresas de Acciona Energía, y siempre que esta jornada sea inferior a la que aplique en las empresas o unidades de destino, en caso contrario el colectivo transferido podrá acogerse a la jornada inferior que este establecida en origen.

La distribución anual de la jornada, vacaciones, y calendario laboral del Personal Afectado en cada uno de los centros de trabajo será la que han venido disfrutando hasta la actualidad, y que con carácter previo a la firma del Acuerdo de Garantías, establecida en el Convenio de Grupo de Empresas de Acciona Energía.

B.- PROMOCIÓN AUTOMÁTICA

Las partes acuerdan que el actual sistema de promoción automática que se recoge en el CCGEAE. Sera mantenida en los términos que actualmente se rige para cada uno de las personas empleadas que componen el colectivo de las personas afectadas. Expresando la dirección de la Compañía o empresa de destino su compromiso de mantener dichas promociones automáticas con vigencia indefinida.

F.- CONCEPTOS SALARIALES

El Personal Afectado mantendrá las condiciones salariales establecidas en el CGEAE así como en los Protocolos de aplicación si los tuvieran, que disfruta en la actualidad en los mismos términos y de manera indefinida. Respecto a los conceptos salariales que resultan de aplicación en el momento de efectuarse la transmisión de las personas afectadas, se especificara el carácter de cada concepto (revalorizable, promocionable y base para remuneración o retribución variable) teniendo en cuenta que ninguno de estos conceptos será absorbible ni compensable a futuro.

Se garantiza el mantenimiento tanto del salario base como del resto de retribuciones de cualquier índole de las personas afectadas en el importe actual del

momento en que se de la transmisión de activos, siendo los conceptos revalorizables anualmente, en los importes que las Partes pacten en su futuro Convenio Colectivo. Si por cualquier causa no se estableciesen dichas revalorizaciones se establece lo siguiente:

Incremento para cada uno de los años en todos los conceptos retributivos incluidas las percepciones no salariales (Dietas Km etc.), mínimo del IPC estatal real del año anterior, en caso de que algún IPC fuera 0 o negativo el incremento será de un 2%.

De existir algún otro complemento salarial de jornada u otra índole disfrutado por alguna persona o por todas las personas empleadas en el centro de trabajo entre el Personal Afectado, a título Individual o colectivo en virtud de su contrato de trabajo específico, éste se mantendrá y garantizará en sus términos actuales.

G.- PENALIZACIÓN SI NO SE GARANTIZA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En aras a penalizar la falta de estabilidad en el empleo, las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente acuerdo no procederán a adoptar medidas de extinción de carácter unilateral colectivas ni individuales de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas, asimismo tampoco podrá realizarse ningún tipo de actuación que suponga una modificación sustancial de las condiciones laborales de las personas afectadas.

Las personas trabajadoras transferidas, tendrán derecho al reingreso inmediato en cualquiera de las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del CCGEAE en las empresas más cercanas a su lugar de residencia, cuando en la empresa cesionaria concorra alguno de los supuestos siguientes:

a) Desaparición por extinción de su personalidad contratante.

b) Contratación o transferencia a terceros de alguna de las actividades llevada a cabo por la empresa, siempre y cuando la persona trabajadora estuviese adscrita a dichas actividades y, en atención a ello, quedase sin ocupación en la empresa de destino

Asimismo se establece que de no cumplirse lo anterior:

- 1- Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente CCGEAE, no procederán a adoptar medidas de extinción de carácter unilateral de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectadas ni de forma individual ni colectivas ERE, en el mismo sentido tampoco podrán realizar ningún tipo de actuación que suponga una modificación sustancial de las condiciones laborales de las personas afectadas.

- 2- De ser despedido alguna persona traspasada su indemnización, sea cual fuere la causa, será de 65 días por año trabajado sin ningún tipo de límite o tope de años, y adicionalmente, en aras de buscar la empleabilidad de las personas trabajadoras, 15.000 euros netos.

Derecho al reingreso en Acciona de las personas transferidas a un nuevo Puesto de Trabajo, se asignará de modo que se cause a la persona trabajadora el menor perjuicio personal posible:

- Mismo Centro de Trabajo de la misma o distinta Empresa.
- Otro Centro de Trabajo de la misma o distinta Empresa, sin movilidad geográfica.
- Otro Centro de Trabajo de la misma Empresa, con movilidad geográfica. Si el trabajador se viese forzado a trasladar su domicilio como consecuencia de la operación de compra-venta se acogerá a lo establecido en el CCGEAE en materia de traslados añadiéndose a lo pactado una cantidad de 15.000 €. Netos.

De no ser posible la recolocación en los términos anteriores la persona trabajadora podrá acogerse a lo establecido en el punto G. 2 de este acuerdo.

La presente garantía será también de aplicación a todas las personas que estando adscritos a los centros o instalaciones transferidas se encuentre en situación de contrato suspendido cualquiera que fuera la causa de la suspensión.

Estas garantías empezarán a regir a partir del momento en que Acciona S.A. transmita, por cualquier procedimiento válido en derecho, cualquiera de las empresas comprendidas en el CCGEAE.

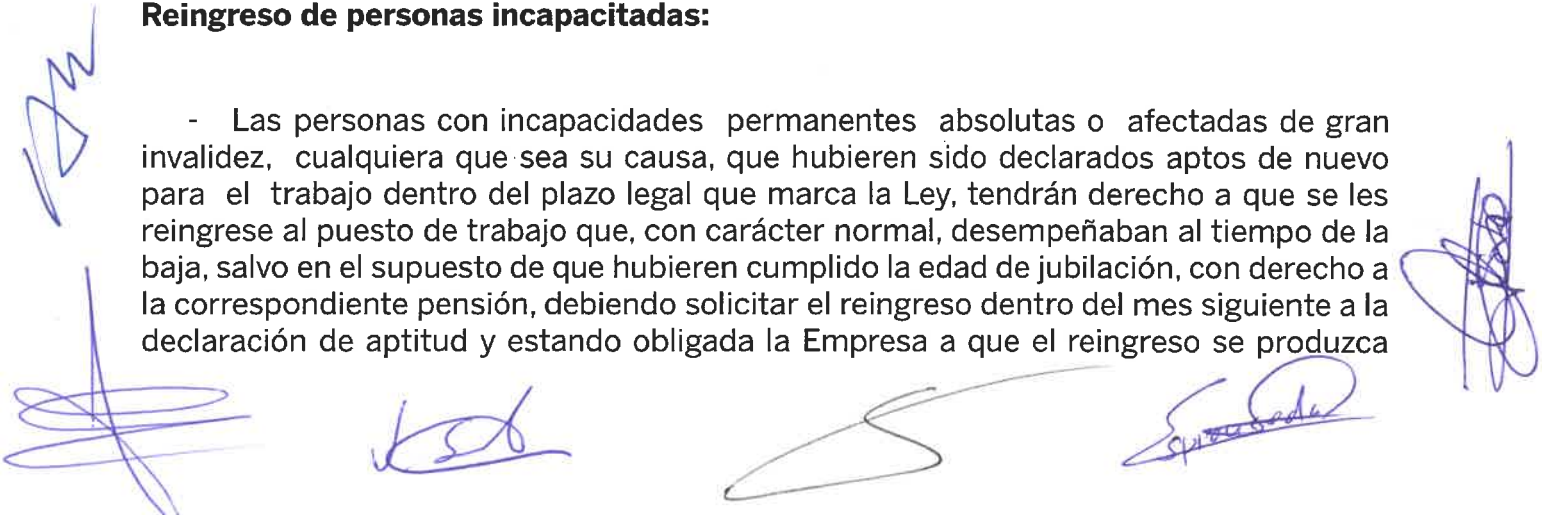
H.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

La Compañía ACCIONA S.A. y sus empresas manifiestan expresamente el mantenimiento de la previsión social complementaria en los mismos términos que se recogen en el CCGEAE

Concretamente, en esta materia las siguientes previsiones resultarán aplicables al Personal Afectado: Complemento IT. Seguro de Accidentes, Anticipos Especiales, Cese por jubilación, y Premio Maternidad.

Reingreso de personas incapacitadas:

- Las personas con incapacidades permanentes absolutas o afectadas de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo dentro del plazo legal que marca la Ley, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca



dentro de los quince días siguientes. A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, le será de aplicación lo dispuesto en el párrafo siguiente.

9º. Responsabilidad Solidaria del Grupo Acciona S.A..

1. ACCIONA S.A. responde solidariamente con sus empresas filiales cedentes y cesionarias de las obligaciones que, nacidas de la reordenación societaria, adquieren con las empresas y los trabajadores afectados por la sucesión de empresas, y que legalmente correspondan o que por norma convenida se han establecido en el presente acuerdo en todos y cada uno de sus puntos. Esta garantía de responsabilidad solidaria de Acciona S.A. tendrá carácter permanente en el tiempo.

10º. Garantías Generales

Acciona liquidara a las personas afectadas lo correspondiente a la totalidad de la retribución Variable del ejercicio en el que se produzca la compraventa de su empresa y por cualquier proceso mercantil

Así mismo ACCIONA S.A. liquidará la totalidad de los atrasos existentes hasta la fecha de venta.

Las Partes manifiestan que el presente acuerdo es fruto de la capacidad negociadora de los mismos, reflejada en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 87 y 82.3), y, que los acuerdos contenidos en el mismo, de conformidad con la previsión legal contenida en el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores, en nada contravienen ni vulneran los acuerdos o pactos que se hubieran podido adoptar en el pasado en unidades de negociación diferentes o para ámbitos funcionales distintos al del presente Acuerdo, que serán en todo caso complementarios, en los términos y con la extensión que se recoja en los mismos.

Sección sindical ELA Acciona Energía

En Iruña, a 22 de mayo de 2023

ELA
GRUPO ACCIONA ENERGÍA