

¿POR QUÉ CCOO NO FIRMA EL PREACUERDO DEL CONVENIO?

Un convenio es un TODO, pero hay temas que son fundamentales:

1. **Garantizar el IPC real.** 2 revisiones dentro de este Convenio nos garantizarán no perder poder adquisitivo, pero **con fórmulas que no limiten** y por supuesto **que no sean sólo una paga única**, sino que vayan a tablas y queden ahí reflejados para siempre.
2. Que esa **subida salarial** se aplique **a todos y cada uno de los conceptos retributivos**. En lo que llamamos personal de oficinas normalmente todo el salario es fijo, excepto dietas, etc. pero hay que entender que algunos colectivos tienen en su salario complementos variables como Retén, Disponibilidad, Nocturnidad, etc, y sólo se va a ver reflejado el incremento en su salario fijo, el resto de pluses variables excepto turnicidad y nocturnidad lo tendrán congelado estos 5 años.
3. **Retroactividad a 1 de enero del 2023.** Ya son pocos los incrementos que vamos a ver en nuestra nómina, que tampoco se pagarán con retroactividad conceptos económicos como pudieran ser las dietas del 2023. Este año 2023 quedará en el limbo.
4. Seguiremos teniendo compañeros (en **Erom**) que NO habrán alcanzado las **tablas salariales reales en este 2023**.
5. La **jornada Complementaria** debería quedar de aplicación únicamente para la Parada Anual y Retén. **No sirve para todo**.

Estimada Plantilla,

A la vuelta de Reyes recibiréis un correo en el que se os lanzará una consulta respecto del **Preacuerdo alcanzado con únicamente el 52,78%% de la representación sindical del grupo ACCIONA Energía**. Debéis decidir entre si apoyar la firma del III Convenio según las condiciones acordadas el pasado 19 de diciembre o no hacerlo. En base a esto, **algo puede cambiar**.

Desde **CCOO**, ya hemos trasladado nuestra opinión al respecto con la NO Firma del Preacuerdo. Con unos días de perspectiva, tras reunirnos con nuestros delegados y con una representación en mesa del 23.61% del grupo ACCIONA Energía a nivel nacional, **nos ratificamos en la decisión tomada en la madrugada del 19 al 20 por entender que no es un acuerdo justo**.

En la propia negociación, la empresa reconoce que los incrementos pactados para ciertos colectivos y que más impacto económico tienen en esa “bolsa económica” de la que se dispone a repartir en este III Convenio, será para unas 130 personas de plantilla frente a los 1.700 que somos en su totalidad.

No dudamos de que esas 130 personas se lo merezcan, y tampoco es pretensión de esta Sección Sindical quitarle nada a nadie. Por supuesto, si alguien hace turnos tendrá que cobrarlos, si alguien tiene responsabilidades diferentes, también tendrá que cobrarlas. Pero ¿nos queréis decir que las otras 1.570 personas trabajadoras sólo se merecen incrementar su nómina para el 2023 un 4,5% de todo el montante que se va a “repartir”? ¿Que además no nos pueden garantizar que si en los próximos 4 años todo se encarece como ha pasado en el último año por encima de todo pronóstico, vamos a seguir teniendo el mismo poder adquisitivo?

Y que vaya por delante que **no todo son condiciones económicas**. ¿Queréis decirnos que para el personal de “oficinas” no podemos pactar también más flexibilidad? Es curioso, porque también se comentó en Mesa que otras Acciona’s del Grupo, en el Campus, **sí** disfrutaban de otras **medidas de flexibilidad** que aquí todavía no han llegado como por ejemplo mayor flexibilidad de entrada y salida.

Para el personal de Oficinas además de, por supuesto, el incremento salarial, se pidió desde CCOO una bolsa de horas de desplazamientos. Tantas bolsas de horas que se están aplicando en otros colectivos, y resulta que, para este en concreto, no puede ser.

Lo que pedimos es que se acumulen las horas de desplazamientos de esos viajes recurrentes fuera de lo que la empresa considera “horario laboral” y puedan disfrutarse en otro momento. Es decir, flexibilidad, lo que siempre pide la empresa a la plantilla.

La respuesta de la empresa es compensarlo subiendo un mínimo las dietas, 1 euro para el desayuno, 2 euros para la comida, y otros 2 euros para la cena. Unas dietas que tampoco se actualizarán conforme al encarecimiento futuro. Gracias a eso, ahora cuando viajéis podréis tomaros un café a media tarde, y según dónde estéis o en el futuro, probablemente ni eso.

Para el colectivo de Biomasa, ¿creemos que por incluir un plus de Turnicidad (porque la hacen y por supuesto la deben cobrar) podemos también incluir una Jornada Complementaria por la cual deberán estar obligatoriamente disponibles para **quedarse a trabajar más horas cualquier día del año sin previo aviso**? Veamos cuándo esta medida podría tener sentido. Hemos estado negociándola desde el inicio para que se aplique únicamente para la Parada anual y estando de Retén, y **no para todos los días del año y para cualquier trabajo** que fue la propuesta de la empresa recogida en ese preacuerdo.

Para el Colectivo de Erom, ¿podemos dejar congelados los pluses a 5 años? Personas en las que los complementos por retenes, guardias y demás extras podrían llegar al 20% de su nómina, van a ver congelada esa parte durante 5 años. ¿Dónde se han visto semejantes condiciones? Las subidas salariales deberían aplicarse, como siempre se ha hecho, a todos los conceptos incluidos en la nómina, salario fijo y complementos.

NEGOCIACIÓN CONVENIO

Pues así es, después de haber trabajado **todo este 2023** sin actualizar nóminas ni un solo euro, nos proponen dejar el 2023 sin cobrar la retroactividad de ese año en cuanto a pluses se refiere, actualizando sólo el salario fijo, **dejando todos los pluses congelados**. Y **para los siguientes 4 años, aparte del fijo, sólo actualizarán la turnicidad y nocturnidad**, ni retenes, ni guardias, etc. **Todos los demás pluses congelados durante 5 largos años**.

Las personas que formamos parte de CCOO en Acciona Energía, pensamos que estas situaciones no deberían darse en una empresa como esta. A las pocas horas de la firma del preacuerdo y desde la compañía, ya se brindaba públicamente por lo bien que había ido el año 2023 y por este preacuerdo, y claro, todos muy contentos con el reparto de esos beneficios. Y nosotros decimos: ¿por qué ese reparto no es igual para todos los colectivos que formamos parte del grupo desde el primero al último? independientemente de la categoría profesional que tengan, TODOS deberíamos ver reflejado esos beneficios en nuestra nómina. ¿No es suficiente que las nóminas ya sean diferentes de partida, que además tenemos que penalizarlas con un reparto diferente de ese Incremento Salarial?

Démosle por favor una vuelta a esto, porque para CCOO **toda la plantilla somos necesarios**.

POR TODAS ESTAS RAZONES, OS PEDIMOS QUE VOTÉIS

NO A LA FIRMA DEL CONVENIO

CASI EL 50% DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESTA NEGOCIACIÓN, NO ESTÁ DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES PREPACTADAS, PENSARLO BIEN, ¿NO SERÁ POR ALGO?

ACCIONA ENERGÍA NO ES UNA EMPRESA CUALQUIERA, ESTA MISMA SEMANA SE NOS TRASLADÓ LO BIEN QUE HA IDO EL 2023. ¿Y NO VAMOS A PEDIR PARA LA PLANTILLA LOS MÍNIMOS? **VOTA NO** A ESTE CONVENIO, QUE NI SI QUIERA APLICA INCREMENTOS SALARIALES ACORDES TANTO A LA INFLACIÓN COMO A LOS RESULTADOS DE LA COMPAÑÍA.

ES EL MOMENTO DE PRESIONAR A LA EMPRESA PARA QUE MEJORE ESOS MÍNIMOS. SÓLO CON TU VOTO NEGATIVO, **SI LA PLANTILLA VOTA "NO", LA EMPRESA TENDRÁ QUE REPLANTEARSE MEJORAR SUS CONDICIONES.**