

**ACTA 12: COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA**

Sesiones 20 y 21 de junio de 2023

Sesión 20 de junio

En Madrid a las 16.00 horas

Reunidos,

De una parte:

- D^a Ana Benita Aramendía
- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a. Maite Vigor Magallón
- D. Álvaro Núñez Gutierrez
- D^a Diana Alcaide Gonzalez
- D. Eloy Jáuregui (sesión 21 de junio)
- D' Mikel Ortiz (sesión 21 de junio)
- D^a Isabel Mena Soriano
- D^a Itziar Maruri Palacín (Asesora)

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. Arturo Arbiol Sierra
- D. Javier Docal Louzao
- D. Juan Gallardo Aparicio
- D. Javier Marqués Resano
- D. Jose Manuel Morán Carrillo
- D. Andrés Muñoz Hernandez (Asesor)

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

- D^a Rebeca Glaría Maquirriain
- D. Juan Jose Martinez Iradiel
- D. Andrés Abuin Hermida

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
- D. Jokin Arbea Polite (Asesor)

En representación de CIG (Confederación Intersindical Galega):

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

ASUNTOS TRATADOS

I.- Reflexiones de la empresa sobre el estado actual de las negociaciones y próximas reuniones:

Se han presentado 2 propuestas empresariales en febrero y mayo de 2023 donde se han detallado las líneas generales y también diversas propuestas por la parte social, sin acuerdo hasta la fecha.

Llegados a este punto y tras los intentos de fijar nuevas sesiones de trabajo en el mes de julio y agosto en los que existen problemas de disponibilidad por las partes, se propone fijar una "sesión intensiva de negociación" que abarcará los siguientes días:

- 18 de septiembre (sesión de tarde)
- 19 de septiembre (sesión de mañana y tarde)
- 20 de septiembre (sesión de mañana y tarde)
- 21 de septiembre (sesión de mañana y tarde)
- 22 de septiembre (sesión de mañana)

II.- **Contenido y estructura de la negociación:** Con el objeto de que el periodo de negociación en septiembre de 2023, tenga un contenido material, la empresa realizará las siguientes acciones en los próximos días:

a) Exposición breve en la presente sesión de trabajo de la Mesa Negociadora, del conjunto de líneas generales que la compañía se marca como objetivos para el 3CC de AE.

b) Entrega a la parte social de los borradores de Protocolos de las diferentes tecnologías y servicios que se requieren para regular, conforme a las necesidades y objetivos de la empresa, el funcionamiento de estos.

c) Presentación de una nueva propuesta de incrementos salariales para el conjunto de los años de vigencia que se proponen para el 3CC de AE.

d) Elaboración de un texto completo de borrador de CC de AE que incorpore todas las propuestas de la Empresa en cada uno de los Capítulos y artículos que se propone modificar, bien por adecuaciones legales o bien por recoger las propuestas de modificación de la Compañía.

Este documento se procurará enviar a la parte social en un plazo de 15 días, en la primera semana laboral del mes de Julio, para que las partes cuenten con un documento base de referencia antes de la sesión intensiva de septiembre.

III.- Líneas generales de la negociación:

1. Adecuación normativa a modificaciones legislativas y a la incorporación del acuerdo de EROM.
2. Mantenimiento de la jornada anual de referencia en 1687 horas. Incrementar los mecanismos de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo con la ampliación de la jornada complementaria a nuevos colectivos, la creación de nuevas bolsas de horas, el establecimiento de sistemas de prolongación de jornada para cumplir la jornada regular del convenio cuando los cuadrantes de servicios no contemplen la realización de la jornada completa.
3. Mejora de las condiciones de conciliación con mecanismos de flexibilidad de la jornada a través de permisos recuperables según lo ya expuesto en la presentación de la propuesta empresarial de febrero de 2023:

- 2 días recuperables en art 41.1.b
 - 2 días recuperables en art 41.1.h
 - 12 horas recuperables en art 41.1.j
 - Reducción de 300 a 200 km las distancias para los supuestos de los apartados b y c del art 41.
4. Regulación de la Jubilación Parcial para determinados colectivos, según la normativa establecida y con sistemas de contrato de relevo.
 5. Modificación del Régimen de Sanciones, incorporando los aspectos derivados de las "Reglas que Salvan Vidas" y modificación del sistema de expediente previo para supuestos de faltas graves.
 6. Potenciación de las competencias de la Comisión Paritaria, no solo como órgano de interpretación de los acuerdos del Convenio Colectivo, sino como instrumento de seguimiento y vigilancia de la aplicación de este.
 7. Plazo de vigencia del Convenio Colectivo: 4 años (de enero de 2023 a diciembre de 2026).
 8. Incrementos salariales anuales correspondientes a cada año y aplicables a 1 de enero:

Año 23 -4%

Año 24 -3%

Año 25 - 3%

Año 26 -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.

Se añade un incremento adicional en función del incremento del EBITDA: Establecimiento de un incremento adicional cada año en una paga única y no consolidable, en función del incremento anual del EBITDA. Se abonará (0,5%), en el primer trimestre del ejercicio siguiente al verificar el incremento de EBITDA del año anterior en relación al precedente. (A modo de referencia, en año 2024 un 0,5% adicional si el EBITDA del 2023 es superior al del 2022).

9. Incorporación de los Protocolos de todas las tecnologías y servicios como anexos al Convenio Colectivo tras su adecuación a las necesidades organizativas y operativas de producción. Estas acciones se enfocan entre otras cuestiones a incrementar la flexibilidad de la gestión del tiempo de trabajo, incorporar la jornada complementaria en determinadas situaciones y regular la gestión de las reducciones de jornada en los sistemas de trabajo a turnos. Todo ello orientado a evitar posibles desequilibrios en la prestación del servicio y favorecer su adecuación a la realidad empresarial.

Se hace entrega a la parte social para su análisis de los siguientes protocolos:

- Protocolo TIC
- Protocolo CECOER
- Protocolo Energy Trading Desk
- Protocolo Biomasa
- Protocolo Eólica
- Protocolo Hidráulica
- Protocolo Fotovoltaica

Adicionalmente, al margen de los protocolos anteriormente citados que se incorporarán al convenio, se hace entrega de otro documento para conocimiento de la parte social, que consiste

en un "programa o protocolo de actuación en materia de prevención de las drogodependencias y adicciones en Acciona Energía". Se trata de ofrecer determinados servicios o ayudas a las personas afectadas, así como enfocar los problemas relacionados con las adicciones que pueden ir en detrimento de la seguridad y salud en el trabajo.

10. Plan de Mayores: Como se ha venido avanzando hasta la fecha, se trata de facilitar que exista una opción para que en determinadas circunstancias un trabajador pueda acordar la extinción de su contrato de trabajo con unas condiciones establecidas y acordadas con la representación de los trabajadores, siempre que concurren los siguientes elementos: Edad mínima, antigüedad mínima, puesto de trabajo específico y existencia de condiciones inhabilitantes.

Se trataría de un procedimiento de baja, acomodado a una compensación económica predefinida en función de la aplicación de unos parámetros fijos y previamente acordados con la representación de los trabajadores.

En la sesión de mañana se profundizará sobre la cuestión, tras el estudio realizado por el departamento de QSE y los equipos médicos de la Mutua.

IV.-Intervenciones de la parte social sobre lo planteado por la empresa:

SIE: Se acepta calendario propuesto para la semana del 18 al 22 de septiembre. Respecto a lo expuesto por la empresa, a la espera de recibir el documento del Convenio con todas las incorporaciones indicadas, sobre todo en tema de conciliación y flexibilidad que se había pospuesto hasta la aprobación de la futura Ley de familias para su revisión, SIE enviará su propuesta a lo largo del mes de Julio con la intención de llegar pronto a un acuerdo.

ELA: Se echa en falta que la propuesta empresarial no incorpore las cuestiones trasladadas por la parte social durante el periodo de negociación. A día de hoy, la propuesta de la empresa se encuentra bastante alejada de las cuestiones que desde el sindicato se consideran más relevantes como por ejemplo la ampliación de la flexibilidad en materia de conciliación de la vida profesional y personal. A su vez, respecto del incremento salarial adicional del 0,5% propuesto en el día de hoy, solicita que sea consolidable. Cuando se reciba el texto consolidado del convenio colectivo con los cambios incorporados se trasladará una respuesta mas concreta.

CIG: Plantea que la sesión intensiva de negociación del 18 al 22 de septiembre tiene una duración excesiva. A la espera de poder examinar con detenimiento el contenido de los protocolos, a primera vista parece que se habla de flexibilidad pero no se ve el alcance o el impacto que puede tener la aplicación de los mismos o posibles contrapartidas. Se estará a la espera de recibir una nueva propuesta de incremento salarial para dar una respuesta, ya que la propuesta actual está lejos de lo esperado (IPC real). Se insiste en la necesidad de modificar Protocolo EROM. Expresa sus dudas sobre los cambios propuestos respecto de las funciones de la Comisión paritaria en relación a las competencias de la RLT y Comisión de Secciones sindicales.

UGT: Se está a la espera de recibir la propuesta completa por parte de la empresa y coincide con ELA en la necesidad de que se recojan las propuestas y cuestiones formuladas por la parte social en este tiempo. El incremento salarial propuesto hasta ahora resulta insuficiente, no obstante, se entrará a valorar la cuestión en profundidad una vez recibido el documento completo. Se insiste en la necesidad de resolver los temas de reducciones de jornada en turnicidad y personal de campo y los problemas para hacer sustituciones. Se propone incluir la regulación de la reducción de jornada para que sea posible la agrupación semanalmente o en forma diferente a la diaria/ordinaria.

CC.OO: A nivel general coincide con lo expresado anteriormente respecto a la propuesta de incremento salarial que resulta insuficiente, la modificación del Protocolo EROM y la necesidad de que el nuevo documento de propuesta empresarial refleje las aportaciones o cuestiones trasladadas por la parte social, así como su desacuerdo respecto del incremento adicional no consolidable. Expresa sus dudas en relación al alcance de las modificaciones realizadas en los protocolos, a falta de una revisión más detallada, pero

no ve que pueda existir un punto de encuentro sobre este tema. Se incide en la necesidad de poner en marcha cuanto antes el Plan de mayores (Programa de Vigilancia de la Salud con condiciones especiales).

Respecto de lo indicado por la parte social la empresa realiza las siguientes aclaraciones:

En las actas y anexos correspondientes elaborados hasta la fecha están recogidas las propuestas de la parte social. Se podrá incorporar alguna de las cuestiones en el documento consolidado, siempre que sean asumibles.

Comisión paritaria: Se aclara que no se elimina ninguna función o competencia ni de la Comisión de Secciones sindicales ni de la RLT, solo se pretende potenciar su papel en las labores de vigilancia y control en la aplicación del convenio.

Reducción de jornada/agrupación: La empresa no se opone a la agrupación de la reducción en los términos expresados por la parte social, siempre que sean razonables y no alteren el funcionamiento del servicio, como consta en acta de la Comisión Paritaria y alude a los problemas que se detectaron al registrar el anterior convenio, en relación a esta cuestión.

Programa de Vigilancia de la Salud con condiciones especiales: En la sesión de mañana se hará una exposición sobre el estudio realizado por el departamento de QSE para explicar de manera mas concreta el alcance del Programa y trasladar la planificación y cronograma de implantación.

Se cierra la sesión.

Sesión 21 de junio

En Madrid a las 10.00 horas

ASUNTOS TRATADOS

Programa de Vigilancia de la Salud con condiciones especiales: Exposición de Mikel Ortiz (QSE Director-Acciona Energía) y Eloy Jáuregui (Health & Safety Manager Acciona Energía) del contenido del nuevo Programa: "Vigilancia de la Salud avanzada y particularizada por la exposición a riesgos y por la edad". (Documento adjunto: Estrategia reconocimiento médicos ASPY).

Como cuestión previa se señala que todo lo relacionado con el concepto de Empresa Saludable y la promoción de la salud entre las personas trabajadoras de ACCIONA Energía dependerá de lo que desarrolle y establezca el Servicio Médico de ACCIONA.

El objetivo del nuevo programa de implantación en A Energía, es establecer un sistema que permita identificar los condicionantes psicofísicos para un desempeño laboral óptimo, desde el conocimiento médico de la salud de las personas trabajadoras y su capacidad para realizar un trabajo. Dicho programa tiene en cuenta los requerimientos físicos de los puestos de trabajo, su adaptabilidad y el estado de salud y condicionantes de las personas trabajadoras, en relación al desarrollo de su actividad o puesto de trabajo:

Ámbito: Personas trabajadoras de ACCIONA Energía en España que están expuestas a riesgos, en los que la edad supone un factor contributivo a la frecuencia de exposición e intensidad de dichos riesgos. Se identifica la metodología de ASPY en la parte externalizada, como Servicio de Prevención Ajeno para las empresas de ACCIONA Energía en España.

Vías de actuación:

- Designar un coordinador médico de ASPY para todas las actividades sanitarias externalizadas con este Servicio de Prevención Ajeno.
- Conocimiento exhaustivo de los procesos productivos por parte del médico.

- Determinar sensibilidades especiales para cada puesto de trabajo.
- Establecer criterios de aptitud y adaptación de los mismos.
- Definir un modelo de conocimiento de la capacidad laboral de los trabajadores.

Identificación de responsables: Eloy Jauregui (como interlocutor de A Energía con ASPY), Oscar Rueda (médico especialista y coordinador ASPY que define los criterios y metodología) y Equipos sanitarios (realización de los exámenes sanitarios conforme a los criterios y metodología diseñada).

Tras el reconocimiento realizado al trabajador por el equipo sanitario, se entregará el certificado de aptitud. En caso de existir observaciones, el equipo sanitario contactará con el Doctor Rueda para revisar el informe o resultados del reconocimiento y dictaminará finalmente si es apto o no y en su caso las observaciones necesarias. Informe de adaptabilidad: Identifica por el coordinador, posibles medidas adaptativas y aptitud final. Informe de capacidad laboral: Identifica por el coordinador, las capacidades de los trabajadores en los diferentes factores de salud.

Por último, el coordinador también estudiará posibles hallazgos sobre si un número elevado de la plantilla presenta patologías comunes (Estudios epidemiológicos).

Cronograma de implantación del nuevo programa: Durante los meses de junio y julio, el coordinador estará visitando las distintas instalaciones, al objeto de perfilar los criterios y parámetros de aplicación, para que, a partir del mes de septiembre y hasta noviembre se definan las sensibilidades en los puestos, se realicen las formaciones a los equipos sanitarios con la nueva metodología en diciembre y se ponga en marcha el proyecto durante el primer trimestre de 2024.

La idea es que a partir de los criterios, elementos y requisitos del Programa se pueda definir el alcance del Plan de bajas para trabajadores con condiciones especiales. Teniendo en cuenta lo anterior hasta 2024 no se podría aplicar el Plan.

UGT y CC.OO: Aluden a que no se ha hecho mención al colectivo de trabajadores a turnos y sus especiales condicionantes.

La empresa aclara que el programa se refiere a condiciones inhabilitantes y se tendría que revisar en específico la situación concreta.

Las partes se emplazan hasta la sesión intensiva de negociación del 18 al 22 de septiembre.

Se incorporan las últimas aportaciones de la parte social al acta nº11, y se procede a la firma de la misma en su versión definitiva.

Anexos:

- Protocolos: Protocolo TIC, CECOER, Energy Trading Desk, Biomasa, Eólica, Hidráulica y Fotovoltaica
- Actuación en materia de prevención de las drogodependencias y adicciones en Acciona Energía
- Presentación: Estrategia de reconocimientos médicos

Sin mas asuntos que tratar se cierra la sesión

Por la empresa:



Por la representación de los trabajadores:



