

**ACTA 13: COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA**

Sesiones 18, 19 y 20 de septiembre de 2023

Sesión 18 de septiembre

En Madrid, a las 17.00 horas

Reunidos,

De una parte:

- D. Rafael García Mezquita
- D^a Ana Benita Aramendía
- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a. Maite Vigor Magallón
- D. Juan Manuel Cruz Palacios
- D. Álvaro Núñez Gutierrez
- D^a Isabel Mena Soriano
- D^a Itziar Maruri (Asesora-Sesiones días 19 y 20-)

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 Marqués Resano
- D^a. Patricia Pastor Izco
- D. Miguel González del Blanco
- D. Guillermo Bernués Gavín
- D. Andrés Muñoz Hernandez (Asesor)

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

- D^a Rebeca Glaría Maquirrriain
- D. Andrés Abuin Hermida
- D. Francisco Ruiz

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^a. Leticia Machín Ayesa
- D. Jokin Arbea Polite (Asesor)

En representación de CIG (Confederación Intersindical Galega):

- D. Jesús Sanvicente Figueiras
- D. Alberto Fernández Penabad



I.- Actuaciones llevadas a cabo por la empresa para continuar con la negociación del III Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de Acciona Energía:

Envío a las partes de la última versión del texto del borrador de CC de AE, que incorpora 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, así como 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 y gestión de las mismas.

II.- Contenido de la negociación:

Exposición de la empresa de las propuestas contempladas en el documento:

1. Art 26: Mantenimiento de la jornada anual de referencia en 1687 horas. Se propone 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 del convenio cuando los cuadrantes de servicios no contemplen la realización de la jornada completa.
2. Art. 28: Corrección: Se elimina un párrafo que se encuentra repetido en el texto.
3. Art. 33: Se crean 3 bolsas de horas: para actuaciones en parque, para prolongación de jornada y para emergencias climáticas.
4. Art 41: 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.
5. Art 43: En caso de solicitudes de reducción de jornada en régimen de trabajo a turnos, por acuerdo entre las partes se podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo a lo largo del año, de tal manera que el trabajador pueda seguir prestando sus servicios a turnos, sin afectar a su funcionamiento, con el fin de permitir una acomodación de la jornada laboral a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, sin interferir en las necesidades organizativas y productivas de la empresa, ni en las condiciones laborales del resto de trabajadores.
6. Art 48 (bis): Regulación de la Jubilación Parcial para determinados colectivos (Técnicos Operativos), según la normativa establecida y con sistemas de contrato de relevo.
7. Capítulo XV: 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.
8. Capítulo XIII: 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.
9. Art 5: Plazo de vigencia del Convenio Colectivo: 4 años (de enero de 2023 a diciembre de 2026).
10. Art 59: 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).

Expuestos por la empresa los cambios que propone, se da traslado a la parte social para que realice las manifestaciones que consideren:

UGT: Solicita que se incorporen las propuestas que se han realizado en sesiones anteriores al borrador enviado por la empresa y se cuestiona en cuanto al capítulo de faltas y sanciones, cuáles son las políticas existentes y por las que se podría sancionar.

La Empresa aclara que todos los trabajadores tienen todas las políticas existentes a su disposición a través del dispositivo facilitado por la empresa, lo que hace que para poder ser sancionado se deba haber comunicado dicha política al trabajador.

CCOO: Solicita que se respeten los descansos establecidos y que el retraso en la incorporación de los retenes se tenga por tiempo efectivo de trabajo.

CIG: Traslada que van a estudiar lo propuesto por la empresa y manifiesta que faltan mecanismos que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores

SIE: Comunica que enviará su propuesta, entre otras cuestiones relativas a los permisos y mejora económica en la revisión salarial.

ELA: En la propuesta de la empresa echan en falta muchas cuestiones importantes tales como, no excluir al personal gerentes y expertos del ámbito de personal del Convenio, en compensación y absorción que no afecte cuando se dan promociones o ascensos en la clasificación profesional, definición de funciones por puestos, ampliar tramos de promoción automática, mejorar los grupos con menor salario, promoción TO5 para asistentes polivalentes de biomasa y TO4 para operadores de suministro en biomasa con promoción automática, que en movilidad interna descendente en nivel o categoría se mantengan las condiciones salariales de la persona objeto de ella, en cobertura de vacantes más claridad y mayor amplitud a las personas que quieran optar a ello, mejoras en movilidad geográfica.

Desde ELA proponen una jornada anual de 1.681 horas. Para Erom, entendiendo que es un colectivo sobre todo los OP y OC con jornadas inferiores a la norma de 8 horas diarias, reduciéndose por lo tanto sustancialmente los días inhábiles o de libranza que te permiten mantener una mejor conciliación de la vida laboral con la personal familiar; solicitan que aquellos que en EROM tienen 8 horas sigan con 8 horas, y que la jornada mínima del resto sea cuando menos de 7h 45 minutos, en aras a que dichos colectivos puedan tener al igual que el resto de las plantillas afectadas por este Convenio, más días de libranza opcionales.

Que se amplíe la flexibilidad horaria de entrada y salida en los centros que cuentan con ella, eliminar la exigencia de esperar el relevo en el trabajo a turnos, eliminar la jornada complementaria en trabajadores a jornada completa. En los protocolos presentados se incorpora la flexibilidad de EROM al resto o parte de diferentes colectivos del ámbito de este Convenio que hoy no la tienen, por lo que no están a favor de ello. En cuanto a la traslación a convenio del nuevo Real Decreto en materia de licencias y excedencias, con licencias retribuidas de 4 días al año para cuidados de descendientes, parientes hasta segundo grado o convivientes, solicitamos incluir y clarificar algunos aspectos, como supuestos en los que se pueda hacer uso y disfrute de las nuevas licencias, así como el permiso de 8 semanas no retribuidas, que esperamos

todos que en agosto del año que viene sean retribuidas. Que las excedencias voluntarias tengan la reincorporación garantizada, y mejorar el poder adquisitivo mediante incrementos por encima del IPC.

Se acuerda que cada sindicato remitirá próximamente las propuestas incorporadas al documento enviado por la Empresa.

Finaliza la sesión a las 18:40h y se convoca la siguiente reunión de negociación a las 9:00h del día 19 de septiembre de 2023, al objeto de revisar los cambios propuestos en los protocolos de las diferentes tecnologías trasladados a la parte social.

Sesión 19 de septiembre

En Madrid, a las 9.00 horas

I.-Exposición de D. Sancho Laspalas (Director de control de operaciones de Acciona Energía) sobre los cambios propuestos en el protocolo CECOER

Apartado 3.3: Se mantiene la redacción: A fin de garantizar una adecuada transmisión del estado de los activos controlados se prevén quince (15) minutos de solape entre ambos equipos de turno antes de que se haga efectivo el cambio de turno que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Apartado 3.5: Sólo se introducen cambios en la redacción a efectos de clarificar la misma.

Apartado 4.1: Cambio con la siguiente redacción: Se considerarán vacacionales los doce meses del año a excepción de los días 24 (turnos de mañana, tarde y noche), 25 (turnos de mañana y tarde) y 31 (turnos de mañana, tarde y noche) de Diciembre y el 1 (turnos de mañana y tarde) de Enero.

Apartado 4.4: Cambio con la siguiente redacción: Las vacaciones no podrán fraccionarse en más de 3 períodos, excepto acuerdo entre las partes.

Apartado 5.2 Cambio con la siguiente redacción: En caso de no disponer de personal de apoyo o en turnos que no sean de mañana o tarde, las ausencias serán cubiertas por el personal que se encuentre en función de retén de tal forma que se garantice la continuidad, calidad y seguridad de la operación.

Apartado 5.3 Cambio con la siguiente redacción: En caso de no disponer de retén, de manera extraordinaria y previa aprobación de la dirección de CECOER, se realizarán turnos intensivos de doce horas. En cuyo caso, el exceso de horas desde la finalización del horario oficial de dicho turno se computará como horas extras una vez aplicado el factor correspondiente.

Queda pendiente incluir la redacción de un párrafo adicional relativo al descanso.

Apartado 6.4: Cambio con la siguiente redacción: No se considerarán jornadas efectivas de trabajo aquellas en las que únicamente se haya realizado función de retén/guardia, pero sin activación efectiva, de tal manera que el trabajador no haya acudido al centro de trabajo.

Apartado 7.2: (Se reduce a 2 niveles retén/guardia, al no utilizarse el tercer nivel): Cambio con la siguiente redacción: Se definen dos niveles de retén/guardia, que serán ejecutados en base a las necesidades operativas de forma ordenada, haciendo que los niveles siguientes asciendan a los niveles superiores, por lo que, si se ejecuta el retén/guardia de nivel 1, el nivel 2 subiría a nivel 1 y así sucesivamente.

UGT:

- A nivel general expresa lo siguiente: Los cambios propuestos no son del calado que se esperaba.
- Se echa en falta que se haya cuidado con más alcance al personal de turnos y compensar la alta rotación. La empresa aclara que no se trata de alta rotación sino de movilidad interna.

- Es necesario modificar el protocolo de EROM. Se consulta a la empresa sobre el envío del protocolo de Huertas Solares.
- Se realiza una exposición sobre el alcance de los cambios que se consideran necesarios en cada apartado: Ejem: aumentar a 30 minutos el tiempo de solape, compensación de los cambios de turno que precise la empresa, reglamentación detallada sobre las modificaciones temporales de los cuadrantes de servicio, incorporar días sueltos en el fraccionamiento de las vacaciones, adecuación de los coeficientes de activación retén /guardia a las horas trabajadas, nueva redacción para regular los descansos del retén, nueva propuesta de formación cuando se introducen nuevos activos y herramientas, etc..
- No obstante lo anterior, la empresa queda pendiente del envío por escrito del texto del protocolo con los cambios propuestos por la organización sindical en cada apartado para su valoración completa y su incorporación al presente acta.
- Se enviará propuesta sobre el texto del convenio, incorporando cambios respecto a los complementos específicos del CECOER (polivalencia, pluses, turnicidad etc..) así como permisos, compensaciones/descansos, contrato de relevo, Plan de mayores, procedimiento reglado en caso de incidencias, entre otras propuestas.

CC.OO:

- A nivel general, la flexibilidad contemplada en el protocolo resulta excesiva.
 - De manera expresa se solicita reformular los apartados 2.3 (las modificaciones en el calendario introducen demasiada flexibilidad), 2.4 (eliminar la referencia a las necesidades operativas), 4.4 (reformular el fraccionamiento de los periodos de vacaciones propuestos), 5.3 (no se entiende la redacción respecto de las horas extra) y 8 (introducir cambios en la redacción sobre la reducción de jornada para articularlo de la mejor forma posible y retocar la expresión: "la empresa podrá denegar las solicitudes de concreción horaria de la jornada reducida"..).
- A su vez, incide en la necesidad de ampliar la formación en el caso de los retenes para que exista mas personal formado y evitar adoptar medidas que dificulten la conciliación en la plantilla.

ELA:

- Se contemplan medidas que dificultan la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Hay cuestiones que mejoran las condiciones actuales de los trabajadores y trabajadoras, algunas ya han sido expuestas por UGT y CCOO, compartimos cualquier criterio o cualquier punto que mejore las condiciones actuales de los trabajadores y trabajadoras de este colectivo. Entendemos desde ELA que una actividad donde se presta servicio 24 horas, 365 días al año, con la posibilidad de modificar los cuadrantes dos veces al año, con la facilidad de tener retenes, de poder activar turnos de 12 horas, homogeneizar horas, etc, con todo lo anterior sobra incorporar algo que no sabemos muy bien a que obedece salvo a una barra libre que no podemos cuantificar hoy en día, por ello la solicitud que hacemos es eliminar el punto 2.4.
- En cuanto a lo manifestado por el responsable del departamento CECOER respecto a retenes, se necesita una formación amplia de 7 meses. Desde ELA entendemos que se necesita tener más personal formado en esta área para cubrir eventualidades y en cualquier caso no llegar a la realización de horas extras o activar alguna serie de medidas que no nacen desde la voluntariedad de la persona creando un peor ambiente laboral. Se tiene que hacer un esfuerzo en hacer nuevas contrataciones y formar personal polivalente, para sustituir imprevistos, vacaciones, y bajas que se prevean de larga duración desde el minuto uno. Hay personas de CECOER que optan a otras áreas de trabajo dentro de la empresa, lo que facilita recursos y conocimiento para el aprendizaje y formación de las personas que entran, evitando activar medidas extraordinarias que van contra la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. En cuanto a vacaciones, solicitamos que se establezca un disfrute mínimo de 8 días de los 22 laborales en sábados y domingos, a máximos todo lo que permita los cuadrantes que se establezcan.

- En cuanto a las reducciones de jornada, al igual que el resto de miembros de esta mesa, entendemos que sobra la palabra denegar que el punto 8 Reducción de jornada en este artículo establece, ya que la ley faculta la solicitud y el ejercicio de un derecho. Si hay una denegación tendrá que ser por causas razonadas, justificadas y dentro de los plazos que marca la ley. Proponemos, si se Junta un número de personas que hace o dificulta la posibilidad de compaginar determinados turnos, se dé la posibilidad de sacar personal de CECOER y reubicar en otras áreas de la empresa temporalmente, tanto en cuanto subsista la causa que motiva dicha concreción horaria.
- Se consulta a la empresa sobre el envío del protocolo de Huertas Solares

CIG:

- Manifiesta que no presenta propuestas concretas, por no tener representación en este colectivo y no conocer las necesidades que estos trabajadores puedan tener. Prefieren que sean los sindicatos que si tienen representación los que presenten sus propuestas, y desde la CIG se apoyará las que se consideren que mejoran condiciones.
- Lo que sí observa, estudiando tanto este como los demás protocolos presentados por la compañía, es que la empresa quiere implementar mecanismos que aumentan la flexibilidad en estos colectivos, a semejanza del protocolo que regula las condiciones del colectivo de EROM, pero sin ofrecer nada a cambio.
- En cuanto a la rotación que hay en el personal de CECOER, manifiesta que le parece excesiva y les preocupa. La percepción que hay entre los operadores de mantenimiento, es que esta rotación hace que el servicio sea menos eficiente.

SIE:

- Se comparte lo manifestado anteriormente por la parte social para mejorar las condiciones de los trabajadores.
- Coincide en los problemas señalados respecto a la rotación y el sistema de turnos y en la necesidad de contar con personal formado y nuevas contrataciones para cubrir las contingencias que surjan.

II.-Exposición de cambios en el protocolo Hidráulica:

Se exponen por la empresa los cambios introducidos en el mismo, cuya principal novedad consiste en regular las prolongaciones de jornada y bolsa de horas: Se fija un máximo de 70 horas, como resultado de la diferencia entre la jornada anual ordinaria establecida en Convenio y la jornada que resulte del cuadrante de servicios, en los términos contemplados en el apartado 3 del protocolo.

Se señala que aún no está cerrado por la empresa el criterio a seguir en el caso de que no se cumplan las 70 h.

ELA: Trasladará sus consideraciones por escrito una vez revisado el protocolo por el departamento jurídico.

CCOO: Trasladará sus consideraciones más adelante.

UGT: Muestra su disconformidad con la propuesta.

- En ningún caso afectaría al colectivo proveniente de EHN.
- La prolongación de jornada no existía anteriormente para este protocolo y de aceptar esta bolsa, se tendría que ofrecer suficiente compensación. Estarían dispuestos a asumirlo a cambio de 140 horas al año siguiente de libre elección.
- La jornada complementaria solo se debe utilizar cuando el trabajador esté de retén.

- Se propone desactivar la bolsa meteorológica y contemplar compensaciones adicionales a los trabajadores.
- Se enviará propuesta por escrito para su valoración por la empresa.

ELA: Trasladará sus consideraciones por escrito una vez revisado el protocolo por el departamento jurídico. Están en contra del planteamiento de UGT de dar a la empresa 70 horas extras obligatorias, siendo las horas extras voluntarias.

En virtud del alcance de los cambios, se tratará la cuestión con Raul Serrano, al objeto de valorar si existen posibilidades de introducir mejoras en el protocolo.

Se cierra la sesión y se convoca a las partes en la jornada del día siguiente a las 9.30 h

Sesión 20 de septiembre

En Madrid, a las 9.30 horas

I.-Propuestas de la parte social sobre protocolo Biomasa

CC.OO.: Expone el contenido de su propuesta en los distintos apartados, sin perjuicio del posterior envío por escrito:

- Apartado 2.1: Reducir el horario propuesto para la comida a 1 hora.
- Apartado 2.2: Incluir al colectivo de gruistas de Sanguesa como plantilla de Acciona para que sirva como cantera y se pueda utilizar para cubrir ausencias. En la actualidad es la única planta que está subcontratada.
- Apartado 3.4: Se solicita que se aclare la redacción sobre modificar el cuadrante de servicios pasando los turnos a descanso o a retén para evitar confusiones. La empresa revisará la redacción.
- Apartado 5.3: Incluir que en caso de conflicto por la solicitud de vacaciones, el método del sorteo sea supervisado también por la RLT.
- Apartado 6.1: Añadir que el retén no pueda utilizarse para cubrir ausencias de más de 1 mes. La empresa alega que desconoce la duración de las bajas por lo que no es posible hacer una previsión.
- Apartado 6.2: La aprobación de los turnos intensivos de 12 horas en caso de no disponer de retén, de manera extraordinaria, deberá contar también con la previa aprobación de la RLT. Estos turnos deberán limitarse a 2 veces al año para evitar que se abuse de ello. Compensación propuesta: Cobrar el plus retén y que se computen horas como jornada complementaria.
- Apartado 7.2: Eliminar la expresión "y complementaria" pues en este colectivo no aplica jornada complementaria. En caso de exceso de horas de jornada anual, incluir que sea con carácter voluntario para el trabajador.
- Apartado 7.5: Incrementar 1,5 a los coeficientes a aplicar tras activación del retén a las horas trabajadas.
- Apartado 8.1: Antes existía solo un tipo de retén y ahora se proponen 2. Se propone añadir previo aviso de 24 h para pasar de retén 2 a 1.
- Apartado 8.3: Se solicita que los cambios en retenes y guardias de personal de turnos no sean forzosos y que se incluya un plus para incentivar que los trabajadores se ofrezcan voluntarios para cubrir algún cambio, compensando su predisposición.
- Apartado 9: Retenes y Guardias (mantenimiento): Se debería definir el centro en que se presta el servicio el retén ya que no se conoce. (Será revisado por la empresa).
- Apartado 9.1: Se solicita establecer un límite en el máximo de horas por día trabajado, teniendo en cuenta el tiempo que ya se ha trabajado durante el día.

- Apartado 9.2: Ampliar el tiempo máximo de incorporación de 1,5 horas a 2 horas, al igual que el resto de tecnologías.
- Apartado 9.3: No existe vehículo de empresa para este colectivo, por lo que debería ajustarse la redacción de este apartado a no ser que se ponga a disposición un vehículo de empresa, que también se solicita.
- Apartado 9.4: En activación de retén, añadir que el tiempo de trabajo inicia su cómputo desde la salida del domicilio y finalizará al llegar al mismo.
- Apartado 9.6: Recuperar la anterior redacción para especificar que la rotación máxima será de 7 días.
- Apartado 10.3: Dedicación en festivos: Añadir que las tablas sean como de operación (incremento 0,5).
- Finalmente se solicita la revisión de los técnicos de mantenimiento para que puedan pasar a una categoría superior. Ahora están en T4 y deberían estar en ~~T5~~ o T6.

UGT:

- Expondrá sus propuestas cuando estén presentes los compañeros de Biomasa en la sesión.

ELA:

- Manifiesta que la nueva propuesta supone un cambio sustancial respecto de lo que se venía aplicando y no muestra conformidad.
- Solicita mantener flexibilidad de entrada y salida y rebajar la comida de 1,5 a 1h.
- Incorporación de gruistas de Sanguesa a la plantilla de Acciona Energía.
- Tiempo de solape turnos: 30 min.
- Cualquier ausencia debe cubrirse con plantilla propia.
- El Plan de formación debe permitir la polivalencia entre colectivos para reducir la activación de retenes. No se está de acuerdo con los mecanismos diseñados para ampliar la flexibilidad.
- Los jefes de turno de Sanguesa deben recibir la misma retribución que sus homólogos en el resto de plantas de Biomasa.
- El personal de mantenimiento debe estar encuadrado en un nivel superior.

II.-Propuestas de la parte social sobre protocolo EROM:

ELA:

- Pone de manifiesto ciertos problemas de operativa que están pendiente de resolver y no se da respuesta. La empresa afirma que éste no es el foro indicado para tratar estas cuestiones.
- Solicita que se cambie la aplicación del protocolo a la hora de los fichajes de los trabajadores En la actualidad las instalaciones no están habilitadas para ello. La empresa expone que esta cuestión es de aplicación y que no tiene componente jurídico por lo que tendría que estar fuera del convenio, aunque se revisaran las opciones para intentar mejorar las condiciones de las instalaciones actuales al efecto. Se señala que el único colectivo que tiene este problema es el de Alta Tensión
- Se afirma que existe descontento en la plantilla por las condiciones del calendario actual que dificulta la conciliación de la vida familiar con la laboral, por lo que es necesario implementar cambios.
- Entre los principales problemas detectados se enumeran los siguientes: prolongación de jornada y cobertura de bajas en Navarra. Uno de los problemas mas recurrentes es cubrir las bajas con retenes y que no haya compensación o incentivos para el trabajador. Se propone que se compense solo el hecho de estar de retén, aunque no esté activado.

Los protocolos tienen demasiada flexibilidad y en general no hay muchos incentivos para que los trabajadores se puedan prestar voluntarios. La empresa indica que el problema fundamental es que existe un alto absentismo derivado de baja común que requiere la aplicación de medidas de flexibilidad y la empresa tiene dificultades para organizarse cuando no hay tiempo suficiente de reacción.

CCOO:

- Se reenviará la propuesta de modificación del protocolo para nueva valoración por la empresa.
- Se solicita que la jornada complementaria se abone en su totalidad prorrateada en nómina tal y como se aplica para el resto de colectivos y no por horas trabajadas
- Insisten en acabar con los tramos de incrementos salariales pendientes de aplicación a la entrada en vigor de este convenio (01/01/2023)

CIG:

- - Manifiesta que considera que hay varios artículos de los anexos de EROM que hay que modificar, porque en el tiempo que lleva funcionando el nuevo modelo se observa que no mejoran el servicio. Pero considera que lo mas urgente es que se aplique en los términos que se habían pactado, las condiciones que regulan a este colectivo, pues en su opinión no se está haciendo. Sobre todo en cuestiones de prolongación de jornada y desplazamientos de equipos especiales.

La empresa considera que antes de fijar las siguientes sesiones de negociación del convenio, se cierren las cuestiones y asuntos pendientes para poder seguir avanzando.

Queda a la espera de recibir las propuestas por escrito de la parte social para su análisis completo.

Sin mas asuntos que tratar se cierra la sesión.

En prueba de conformidad con lo que antecede, firman el presente acta en Madrid, a 20 de septiembre de 2023.



Por la empresa:

Por la representación de los trabajadores:

