

**ACTA 14: COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA**

Sesiones 22 y 23 de noviembre de 2023

Sesión 22 de noviembre de 2023

En Pamplona, a las 15.30 horas

Reunidos,

De una parte, en representación de la empresa:

- D. Rafael García Mezquita
- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a. Maite Vigor Magallón
- D^a. Diana Alcaide González
- D^a Isabel Mena Soriano
- D^a María Luisa López Villalba (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 Marqués Resano
- D. Javier Docad Louzao
- Dña. Pilar Irañeta Olloz
- D. José Manuel Morán Carrillo
- D. Juan Gallardo Aparicio
- D. Andrés Muñoz Hernandez (Asesor)

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

- D^a Rebeca Glaría Maquirrñain
- D. Andrés Abuin Hermida
- D. Guillermo Martínez Inda
- D. José Antonio Sánchez Coca

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

En representación de CIG (Confederación Intersindical Galega):

- D. Jesús Sanvicente Figueiras
- D. José Antonio Domínguez Pérez

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

La Empresa manifiesta que ha enviado a las partes la última versión del texto del borrador del III CC del Grupo de empresas de Acciona Energía, 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.

Se adjunta a la presente acta el borrador de CC del Grupo de empresas de Acciona Energía como Anexo I y los borradores de Protocolos de las diferentes tecnologías y servicios como Anexo II.

II.- Contenido de la negociación:

Con carácter previo, UGT pone de manifiesto que hace tiempo convocó una Comisión Paritaria para tratar los 2 días de libre elección que se está negando a los trabajadores de EROM, así como los permisos.

La Empresa reitera que los permisos son materia de negociación del Convenio, y debe tratarse en dichas reuniones antes que en una Comisión Paritaria.

Continúa la reunión tomando la palabra la Empresa, informando que la reunión de hoy tiene como objetivo la exposición del contenido de las propuestas de la Empresa a los Protocolos de las diferentes tecnologías y servicios.

La Empresa explica que considera fundamental que los Protocolos estén incorporados en el convenio colectivo pues detallan la aplicación de cada concepto del convenio a cada tecnología y servicio. Concreta que el borrador de los Protocolos tiene tres partes distintas:

- una parte con la letra en color negro, la cual no incluye cambios respecto de la redacción anterior,
- una parte con la letra en color azul, la cual es texto nuevo que se pretende incorporar y
- una parte con la letra en color verde, la cual son cuestiones que no se encontraban recogidas o que se han redactado conforme a la realidad operativa.

UGT:

- Expone que la Empresa no ha adjuntado el protocolo de Huertas Solares y considera necesario entrar a modificar también el protocolo de EROM.
- Asimismo, evidencia que en el borrador de los Protocolos se ha detectado que letra en color negro, la cual la Empresa manifiesta que no habría sido modificada, no es tal cual se encontraba transcrita. Esto genera una desconfianza y avanza que solicitará que en todo aquello que no se haya revisado y que genere una interpretación negativa se aplique el II Convenio colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía.

CCOO:

- Considera positivo que se incluyan los protocolos en convenio y también que se unifiquen condiciones, siempre que sean al alza, sin embargo, no existe conformidad con el texto que dice la empresa que no ha sido modificado.
- Proponen realizar sesiones en las que se disponga de más tiempo para analizar en profundidad cada protocolo, ya que son muchos y en una sesión difícilmente se podrán analizar todos ellos tal y como nos gustaría.
- También se indica que en los protocolos como en el texto del Convenio la empresa ha entregado textos que no ha señalado como modificados, es decir, que siguen en negrita, por lo que se necesitará mucho más tiempo para poder hacer la comparativa correctamente.

ELA:

- Solicita por mail el listado nominal y por centro de trabajo de las personas adheridas o afectadas a cada uno de los protocolos que se están revisando.

El primer protocolo que se revisa es el de CECOER:

UGT:

- Reitera que el texto en negro del borrador de los Protocolos no es igual al que estaba. En concreto:
 - (Protocolo Cecoer propuesto) *Adicionalmente a lo dispuesto en el anterior apartado, y con objeto de homogeneizar el número de horas trabajadas por todos los técnicos o por necesidades operativas, la dirección de CECOER podrá adecuar el cuadrante de servicios pasando los turnos a asignarlos o desasignarlos del Retén, tratando de acomodar las preferencias del técnico, a partir de septiembre y hasta fin de año y con un preaviso de al menos 5 días.*
- También manifiesta que, con respecto al plus de nocturnidad, es incorrecta la referencia al plus por día.
- Adicionalmente, señala que cuando se dice en el protocolo *“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 considerará como horas extras”*. Esto se solicitó que fuera el último recurso, por lo que se solicita que se incluya alguna mención.
 - La Empresa ratifica que eso es así, y se redactará expresamente de dicha forma en el Protocolo.
- Solicita que en el apartado 5 sobre guardias, último párrafo, se indique se trata de la última opción.
 - La Empresa está de acuerdo, se revisará y modificará.
- Solicita que en el apartado 6 sobre retenes se redacte no solo que se consultará de manera previa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, sino que debe incluirse que también requerirá de acuerdo de la misma.
 - La Empresa está de acuerdo, se revisará y modificará.
- Enviará a la empresa una propuesta para modificar las 22 horas del siguiente apartado y que sean 24 horas: *“Los dos niveles serán activados de forma ordenada, con base en las necesidades operativas, haciendo que los niveles siguientes asciendan a los niveles superiores, por lo que, si se ejecuta el Retén de nivel 1, el Retén de nivel 2 pasará a ocupar el nivel 1 pasadas las primeras 22 horas desde la notificación formal”*
- Considera que la frase *“salvo en casos excepcionales y justificados, los cambios deben efectuarse previamente al inicio de la semana de Retén”* está en color negro y no se encontraba redactado en el anterior protocolo.
- En el punto 7 no se entiende la tabla de los coeficientes y es distinta a la anterior.
 - La Empresa manifiesta que lo revisará.

- Entiende que, en el punto 8, cuando se dice en la propuesta de Protocolo: *“Teniendo en cuenta las características propias de la actividad prestada en “CECOER”, en la cual se requiere de una organización específica de turnos, con un equipo de trabajo organizado y coordinado las 24 horas del día y los 365 días de año, a la hora de solicitar la adaptación o reducción de jornada, se deberá tener en cuenta, en todo caso, que la misma no deberá afectar al régimen de trabajo a turnos, ni tampoco al régimen de retenes, manteniéndose ambos, salvo cuando su implementación sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa y el respeto a las condiciones de prestación de servicios del resto de la plantilla”*, con ello se estaría limitando un derecho de los trabajadores.

- La Empresa declara no se pretende limitar los derechos de los trabajadores y que ha introducido esta propuesta de modo que la reducción de jornada, sin limitarla, afecte lo menos posible a la organización de la Empresa.

Se volverá a revisar la redacción para no limitar en ninguna medida los derechos de los trabajadores.

- Para finalizar solicita lo siguiente:

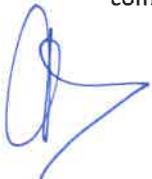
- se limite el cambio de calendario solo una vez al año
 - se cree una mesa para resolver las incidencias ocasionadas en Cecoer.
 - exista un solape de 30 minutos entre turnos (15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida).
 - subir a los técnicos a T8 y a expertos para minimizar la rotación.
 - sustituir el coeficiente por día festivos a 2.
 - tras una larga baja se acompañe a compañeros antes de volver a operar en solitario.
 - se incluya a todo el personal en el plan de mayores y jubilación parcial.
- La Empresa explica que con 15 minutos de solape es suficiente, así como las cuestiones de gestión, no deben ser incluidas en el Convenio Colectivo.

CCOO:

- Coincide con la solicitud de UGT respecto de no limitar las reducciones de jornada.

Se revisa el protocolo de BIOMASA:

CCOO: envía por correo electrónico las propuestas de modificación que pretende. Se adjuntan al acta como Anexo III.

- 
- Pone de manifiesto que en el punto 2 del Protocolo, en el que se hace mención a los gruistas, los gruistas de Sangüesa son trabajadores de una empresa externa, y se solicita que sean incluidos en la plantilla. Estos trabajadores son los que hacen las sustituciones y en la planta de Sangüesa no tienen esa opción.

- La empresa explica que no es objeto de negociación en el convenio la subcontratación de empresas.

- Solicita que se establezca una hora para comer en lugar de 1 hora y 30 minutos ya que en los restaurantes concertados es más que suficiente con ese tiempo.
- 

- La Empresa declara que la fijación del tiempo para comer será establecido por cada centro de trabajo según su organización.
- Se solicita que se limite el cambio de calendario solo una vez al año y que, al igual que en CECOER, se ha cambiado la redacción del párrafo relativo al hecho de asignar/desasignar el retén.
- Se solicita que la predisposición del trabajador a cambiar turnos sea compensada por la Empresa, mediante un plus por modificación voluntaria de turno.
- Adicionalmente, propone que las bajas médicas de más de una semana no puedan ser cubiertas por retenes.
 - La Empresa responde que no es posible debido a que no hay tiempo para contratar a ninguna persona en una semana.
- Solicita que en el apartado 3, último párrafo, se indique se trata de la última opción.
 - La Empresa está de acuerdo, se revisará y modificará.
- Indica que en el punto 7, el periodo de retén es de 6 am a 5: 59 h.
 - La empresa indica que se pondrá así.
- Se cuestiona cómo se van a crear dos retenes en biomasa.
 - La empresa indica que revisará ese punto.
- Asimismo, en la tabla de los coeficientes aplicables a la activación del retén existe el mismo problema que en CECOER.
 - La Empresa manifiesta que lo revisará.
- Solicita que se elimine la referencia a la jornada complementaria del punto 9.
- Solicita que se elimine los puntos (ii) y (iii) de la jornada complementaria (punto 10).
 - La Empresa indica que para el punto (iii) se venía haciendo así (trabajos realizados como consecuencia de las paradas programadas anuales de las plantas de Biomasa).
- Solicita añadir un plus para el colectivo de mantenimiento cuando se realice la parada.
- Propone que se incluya a todo el personal en el plan de mayores y jubilación parcial.

ELA:

- Muestra su conformidad con lo planteado. Sobre la cuestión de cubrir las bajas de larga duración recuerda a la empresa episodios vividos con excesos de horas en años anteriores y pide que se revise esta casuística porque no se puede llegar de nuevo a dar esas situaciones. Respecto al personal gruísta se reitera por esta parte que debería equipararse al resto de plantas puesto que lo que se pretende es unificar criterios de actuación, y formar parte así de la plantilla propia y no subcontratada.

UGT:

- Solicita que se aplique lo reclamado en el Protocolo de Cecoer al Protocolo de biomasa. En concreto que no haya lugar a más de un cambio de calendario, que se perciba un plus por turnicidad, que exista una promoción automática entre niveles y se incluya a todo el personal en el plan de mayores y jubilación parcial. Manifiesta que enviará por correo las peticiones expuestas. E indica que las modificaciones realizadas al protocolo cambian el sentido de lo redactado anteriormente

Se revisa el protocolo de HIDRÁULICA:

UGT:

- Solicita que en la bolsa para la prolongación de jornada sea la persona trabajadora quien elija qué día genera dicha bolsa, en cómputo anual con posibilidad de ser sumado a vacaciones y posibilidad de elección de medias jornadas y que se haga el cálculo del número de días por técnico. Asimismo, considera necesario que se limite y matice esta prolongación de jornada.
- Teniendo en cuenta la nueva bolsa, solicita que la jornada complementaria sea únicamente para activación del retén y emergencias y avenidas.
- Propone crear categoría profesional T05
- Solicita que los 2 días de ajuste de calendario (libre disposición), se puedan disfrutar en medios días
- Propone que se incluya en el plus de alta montaña la peligrosidad de aquellos trabajadores que hacen labores de apoyo a los trabajadores que ya perciben dicho plus, así como a aquellos trabajadores del Nansa, al 2º nivel de guardia de Huesca y zona de Navarra norte.
 - La Empresa manifiesta que el plus alta montaña lo perciben aquellos trabajadores que no pudiendo acceder en coche a ciertas centrales hidroeléctricas que se encuentran en entornos de alta montaña, deben acceder a pie, con raquetas o, incluso en helicóptero.
- Para finalizar solicita que se incluya a todos los trabajadores en el plan de mayores y jubilación parcial e indica que las modificaciones realizadas al protocolo cambian el sentido de lo redactado anteriormente

CCOO:

- En lo que respecta al horario para comer establecido en el protocolo, se manifiesta que existe una cuenca en la que no hay disponible ningún lugar cercano para comer por lo que la única opción es ir a Sabiñánigo y volver, por lo que una hora, no es tiempo suficiente.
 - La Empresa indica que se valorará el centro de trabajo concreto. En todo caso, este apartado se establece como normal general.
- Se solicita que en la bolsa para la prolongación de jornada sea la persona trabajadora quien elija qué día genera dicha bolsa.
- Asimismo, cuando se dice: *“Una vez agotadas las horas de la “bolsa para la prolongación de jornada (70h)”, si fuera necesario la prolongación de jornada por motivos operativos más allá de*

ésta, se cubrirá a través de la activación del Retén” nos podemos encontrar con que se podría activar el retén y podría haber más de 12 horas de jornada o incluso llegar al caso de que no hubiera retén.

- En el punto 3 del protocolo, sobre retenes, se manifiesta que no cabría introducir “*y necesidades de mantenimiento*” pues el retén no está previsto para ello.
 - La Empresa matiza que la frase “*y necesidades de mantenimiento*” hace referencia a algo imprevisible o no previsto, siendo la misma redacción que había.
- En lo que respecta al punto 5 del protocolo sobre jornada complementaria, sería únicamente para retenes y emergencias y avenidas.
- Se solicita que el plus alta montaña sea percibido por aquellos trabajadores que están en obras y como staff.
- Propone que aquellas frases que se repitan en distintos protocolos por ejemplo “*Se será especialmente riguroso sobre los motivos que activen el Retén en días festivos (como domingos y resto de festivos)*” que se incluya en el convenio y no en los protocolos.

Se revisa el protocolo de FOTOVOLTAICA:

UGT:

- Las propuestas que se hacen son las mismas que para el protocolo de Hidráulica.

Se revisa el protocolo de EÓLICA:

CIG:

- Considera que el tiempo de comida se debe reducir al tiempo necesario, y que debe haber flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Cuando este personal tiene que acudir al activo fuera de su horario laboral, este tiempo no puede tener consideración de jornada complementaria, y que estén remuneradas mediante el plus dedicación. Las horas que este personal dedica a atención de llamadas telefónicas y otras incidencias fuera de su jornada laboral, exceden las 137 horas que marca la jornada complementaria, aún que no se fichen. Se propone que estas horas tengan consideración de horas extras.

ELA: Se suma a la petición planteada por CIG.

UGT:

- Proponen que en los Jefes de Parque la compensación a la disponibilidad y la presencialidad debe ser mayor para cubrir ambas disponibilidades.
- Se solicita un horario único para todo el personal, así como incluir a todo el personal en el plan de mayores y jubilación parcial.

Se revisa el protocolo de GESTIÓN DE LA ENERGÍA:

SIE:

- Se pone de manifiesto que hay un error en el punto 2 del protocolo toda vez que el turno de apoyo 1 no es de lunes a domingo sino de lunes a viernes.
- En cuanto a guardias, punto 3, último párrafo, se solicita que sea la última opción
- Solicita que se establezca como periodo de Retén el comprendido entre las 7:30 h y hasta las 23:00h del día en curso
- Indica que trabajan hasta las 23h (en el turno de tarde de L-D), por lo que habría que incluir nocturnidad
- Se solicita que se identifiquen adecuadamente los complementos que les corresponderían.

UGT:

- Se solicita que se sustituya guardia por plus dedicación, así como incluir el plus de turno y nocturnidad.

Se revisa el protocolo de TIC:

ELA:

- Se propone que se mantenga la voluntariedad del mismo y que quede así reflejada en el propio protocolo como hasta ahora
- Propone también que se recoja el listado de lo que se va a considerar "servicios críticos" para atender con este personal sujeto a este protocolo porque en los últimos años se están generando muchas más intervenciones.
- Manifiesta que quiere también recoger el derecho al descanso después de la atención si esta se solapa con la jornada habitual (por ejemplo en atención nocturna o en festivos)
- Se propone que se limite la aplicación de la jornada complementaria.
- Se solicita que se elimine el punto (ii) de la jornada complementaria

UGT:

- Se pone de manifiesto que no ha lugar a la jornada complementaria por otras razones que no sea que estén de retén y que se incluya el plus retén.

Se revisa el protocolo de HUERTAS SOLARES (no enviado previamente, pero se comenta lo que incluiría):

UGT:

- Se manifiesta que sería necesario un retén.
- Se solicita un complemento índice experiencia cliente, por trabajar de cara a terceros.
- En lo que respecta a categorías profesionales, considera que el personal encuentra limitada su carrera profesional pues solo hay un gerente y solicita que se creen otros puestos de responsabilidad.

ELA:

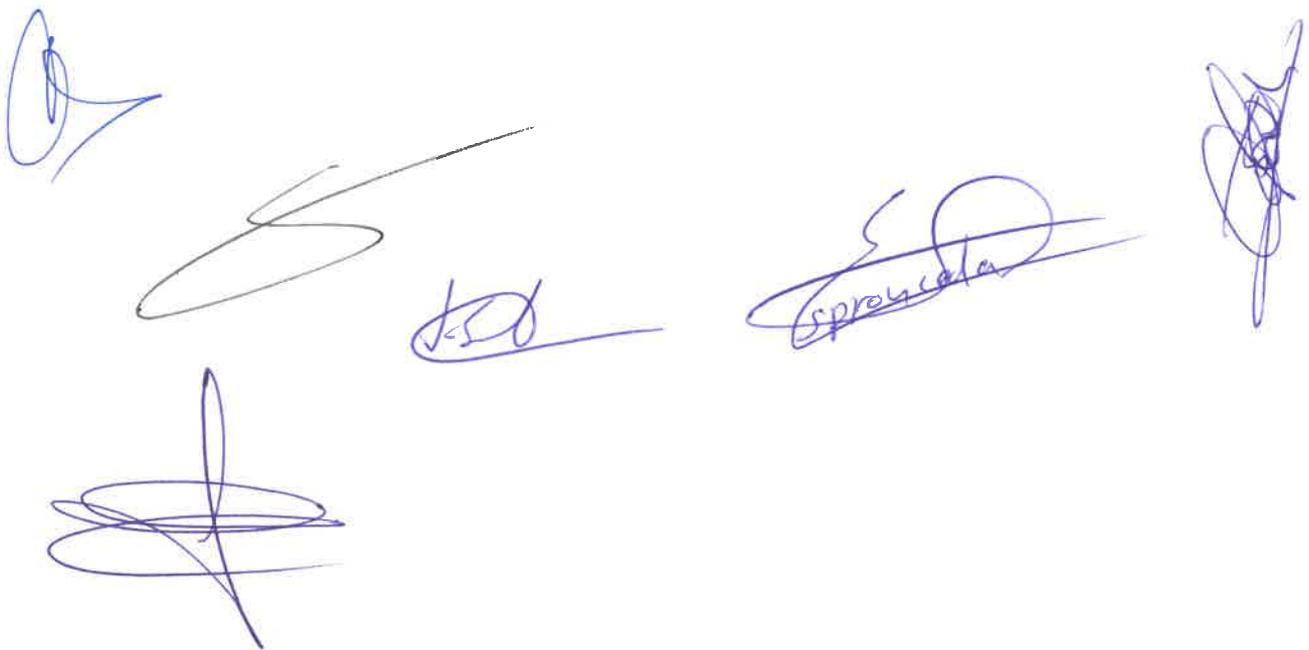
- Expone su conformidad por lo planteado por UGT, se suma a la petición y expone que en la propuesta enviado a la Mesa también recoge la revisión del sistema de clasificación profesional en el Capítulo dedicado a ello y con medidas generales así como para colectivos concretos. Todo ello en el Capítulo de Clasificación Profesional, no en los Protocolos. En este caso de Huertas Solares, para los técnicos operativos se solicita subir a TO6.

CCOO:

- Solicita para este colectivo la aplicación del Retén tal y como se realiza para el resto de colectivos.

En lo que respecta al protocolo de EROM, se establece que en la sesión del día 23 de noviembre se tratará este protocolo.

Finaliza la sesión a las 19:40h y se convoca la siguiente reunión de negociación a las 9:30h del día 23 de noviembre de 2023, al objeto de revisar las propuestas trasladadas a la parte social en el borrador del III Convenio Colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía, así como el protocolo de EROM.



Sesión 23 de noviembre de 2023

En Pamplona, a las 9.30 horas

Reunidos,

De una parte, en representación de la empresa:

- D. Rafael García Mezquita
- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a. Maite Vigor Magallón
- D^a. Diana Alcaide González
- D^a Isabel Mena Soriano
- D^a María Luisa López Villalba (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^a. Patricia Pastor Izco
- D. Roberto Bustelo Fernández
- D. José Antonio Garuz Pallas
- D. Andrés Muñoz Hernandez (Asesor)

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

- D^a Rebeca Glaría Maquirriain
- D. Andrés Abuin Hermida
- D^a Zuriñe Esparza Martínez de Luco

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. José Antonio Domínguez Pérez

I.- Contenido de la negociación:

La Empresa comienza la sesión explicando los cambios introducidos y propuestas para el convenio colectivo. En este sentido, manifiesta que una parte de lo modificado ha sido con objeto de adecuar e integrar los protocolos al Convenio Colectivo.

En el artículo 55.6 sobre los complementos específicos, la Empresa indica que habría que incluir (no añadido al texto del borrador del CC) la compensación entre las subestaciones de Valpardo - Piedras del alto.

UGT apunta que también debería incluirse la de Zorraquín - Piedras del alto. Asimismo, manifiesta su disconformidad con la redacción propuesta de determinados apartados (Prevención de Riesgos Laborales).

La parte social, en su conjunto, indica que tienen que revisar bien la propuesta presentada.

Se revisa el protocolo de EROM

CCOO: ha enviado sus propuestas por correo electrónico las cuales se adjuntan como anexo IV. Se debate acerca de algunos aspectos de las mismas, que se detallan a continuación:

- Considera que no hay claridad en la práctica y debe hacerse una matización en los siguientes apartados:

*“La jornada efectiva de trabajo comenzará dentro de la subestación en la que la persona trabajadora haya iniciado su prestación del servicio, siempre que dicha subestación se encuentre dentro de su área de gestión eólica y finalizará en la misma subestación, o en otra **del mismo AGE**, en el caso de que la persona trabajadora se hubiera desplazado entre subestaciones por necesidades del servicio.(...)”*

*Cuando fuera necesario que la persona trabajadora inicie o **finalice** la prestación de sus servicios en una subestación fuera de su área de gestión eólica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 20 a) del presente Convenio Colectivo y apartado 3 del presente documento”.*

*“Los desplazamientos de los equipos de GGCC, Alta Tensión, Video Endoscopias, Up Tower y Palas se computarán como tales desde la salida del domicilio hasta la llegada al lugar de prestación del servicio, no siendo jornada de trabajo. Todo desplazamiento que **supere** más de 1 h de viaje, **tanto a la ida como a la vuelta, conlleva tiempo de descanso acumulado, no recuperable, considerado como permiso retribuido”.***

- La empresa plantea que lo que se pretende añadir, en cuanto al primer apartado, no se termina de entender y, en cuanto al segundo apartado, puede ser contradictorio que se tenga como tiempo de descanso acumulado y como permiso retribuido.

- Se cuestiona la jornada complementaria y prolongación de jornada de los operadores de mantenimiento programado.
- Se indica que hay diferencias de interpretación en la prolongación jornada (con el fin de finalizar la tarea asignada y dejar el activo en funcionamiento) y que habría que matizar, ya que cuando nos referimos al activo, nos referimos a una máquina concreta y no a todo el parque eólico

CLG:

- Manifiesta que no le parece correcto la forma en que la compañía está cubriendo las vacantes entre los trabajadores de correctivo. Ofreciendo a personal interno, que lleva más de 10 años en la empresa y con capacitación técnica más que contrastada, puestos de OCA. Con lo que se le pide a personal de programado que asuman una mayor disponibilidad y responsabilidad, a cambio de un incremento mínimo del salario.
- Manifiesta que el tiempo de comida para personal de agrupación pequeña y para jefes de brigada es excesivo. Propone reducirlo al tiempo que sea necesario con un mínimo de una hora.

- Propone revisar los desplazamientos de equipos especiales, manifestando que estos desplazamientos deben tener consideración de tiempo efectivo de trabajo, y les parece excesivo que este personal pueda alargar su jornada de trabajo hasta las 16 horas.
- Solicita que la prolongación de jornada se utilice como se pactó, y que la ésta al personal de equipos especiales se le aplique como al resto del personal, con un máximo diario de 3 horas.
- Propone eliminar la bolsa de horas, considera que el convenio tiene elementos de flexibilidad suficientes, y que hay carga de trabajo suficiente en vehículos, bajeras, etc, para ocupar estas horas de paro por condiciones meteorológicas adversas.
- Plantea establecer una hora de fin de actuación en retenes.
- Si por circunstancias del servicio el tiempo del retén excede de las 16h en fin de semana, se descansará el lunes inmediatamente posterior y este tiempo de descanso tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo-
- Cuando los jefes de brigada son activados fuera de su jornada laboral y tienen que acudir a parque en caso de emergencia, este tiempo no puede ir a cargo de la jornada complementaria, y tiene que tener consideración de hora extra.
- Propone que el plus dedicación que se abona por la jornada complementaria, se abone íntegro independientemente de las horas realizadas, como en el resto de las tecnologías.

ELA:

- Expone que, si se está hablando de todos los protocolos, el de EROM no debe ser menos y debe también ser revisado. En ese sentido, esta organización sindical ya ha planteado sus propuestas en numerosas ocasiones y están todas recogidas en presentaciones a la empresa así como en Actas de esta Mesa de Negociación.

A solicitud de UGT, se trata el asunto de la interpretación/aplicación de los permisos retribuidos y permiso de fuerza mayor

En este sentido, UGT solicita que se aclare los siguientes puntos en materia de permisos, habiendo solicitado una convocatoria de Comisión Paritaria para ello:

- o Días por hospitalización y disfrute
- o Días por intervención sin hospitalización y disfrute
- o Permiso de hasta 4 días por causa de fuerza mayor y justificación

A este respecto la Empresa manifiesta, con carácter preliminar, que entiende que son cuestiones materia de negociación en el presente Convenio. Asimismo, apunta que el permiso por fuerza mayor no está incluido en el Convenio, por lo tanto, no puede ser tratado en el ámbito de la Comisión Paritaria. En todo caso, en aras de aclarar las dudas que surgen, se trata el asunto, indicando lo siguiente:

- El permiso por hospitalización, tras la modificación legislativa reciente, es de 5 días laborables. En el borrador de III Convenio Colectivo facilitado a la parte social se han mantenido las mejoras que ya había sobre lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, el CC incluye que *"se entenderá hospitalización, la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más. El disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización"*. La Empresa comenta que, si bien no se especifica en el Convenio, el disfrute desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante puede ser en días seguidos o no, si bien durante el tiempo que dure la hospitalización en todo caso. (falta desplazamiento en caso de ser superior a los kilómetros que se acuerden)

- La intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise de reposo domiciliario, tras la modificación legislativa reciente, es de 5 días laborables. En este sentido, el Convenio no establece ninguna previsión adicional, por lo que el disfrute desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante (la intervención) debe ser en días seguidos.
- El derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor (4 días al año), introducido recientemente en el Estatuto de los Trabajadores, surge cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora y se requiere acreditar el motivo de la ausencia. Para dicha justificación serviría un justificante médico de urgencias, no del médico de cabecera por asistir a una consulta ya prevista.

Finaliza la sesión a las 14:00h y se convoca la siguiente reunión de negociación los días 12 y 13 de diciembre de 2023 (se iniciará a las 15h del día 12).

The image contains five handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row consists of four signatures: a long, sweeping horizontal stroke; a signature that appears to be 'L. S. B.'; a signature that appears to be 'S. P. M.'; and a highly stylized, circular signature. The bottom row consists of a single, large, stylized signature.