

ACTA DE REUNIÓN

REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGÍA

Sesión 18 de septiembre de 2023

En Madrid a las 16.00 horas

Reunidos,

De una parte, en representación del Grupo de empresas de ACCIONA ENERGIA:

- D. Rafael García Mezquita
- D^a Ana Benita Aramendía
- D^a Carlota Fernandez Barrionuevo
- D^a. Maite Vigor Magallón
- D. Álvaro Núñez Gutiérrez
- D. Juan Manuel Cruz Palacios
- D^a Isabel Mena Soriano

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

En representación de CIG (Confederación Intersindical Galega):

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

Se reúnen las partes para analizar las reclamaciones previas presentadas por UGT, ELA, CIG, CCOO, SIE.

Relación de consultas planteadas a la Comisión Paritaria:

- Con respecto a la primera consulta planteada a la Comisión Paritaria, la parte social expone que la empresa no ha tenido en cuenta la revisión salarial operada por los convenios sectoriales de la Industria Siderúrgica para el año 2021 para los territorios de Asturias y Valencia.

En este sentido, se manifiesta que los salarios del Grupo de Operaciones de EROM en tales territorios correspondientes al año 2021 habían sido revisados con carácter previo a la entrada de EROM en el ámbito del II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de Acciona Energía que publica las reglas del sistema de equiparación salarial. A pesar de ello, la empresa no habría tenido en cuenta dichas revisiones a la hora de señalar el importe del "salario considerado" del 2021, que sirve de referencia para realizar la comparativa con el salario que corresponde según II Convenio Acciona.

Manifestando que, al contrario, la empresa ha computado como "salario considerado" de 2021 un salario desactualizado, sin tener en cuenta las nuevas revisiones salariales que a la fecha ya estaban publicadas, eran vigentes en sus correspondientes convenios colectivos sectoriales de Asturias y Valencia.

El colectivo supuestamente afectado es dicho personal en los centros de trabajo sitios en la provincia de Valencia y Comunidad Autónoma de Asturias, así como todos aquellos en los que se suscite una situación análoga.

La Empresa da contestación con respecto a la primera consulta, declarando que el ejercicio de la comparativa del "salario considerado 2021" se hizo en todo caso, tras la actualización de los salarios ya revisados a la fecha, no considerando que se hubiera incurrido en salarios desactualizados, no obstante, se solicita a la parte social que aporte una relación de casos nominativos concretos de posibles trabajadores afectados para que la empresa pueda revisar con detalle si hubiera existido algún error al respecto y en su caso, responder a esta comisión a la mayor brevedad tras el análisis.

Desde ELA nos allanamos en la Demanda de conflicto colectivo que se plantea desde UGT. Entendiendo también que bajo la aplicación de los diferentes Convenios Sectoriales Siderometalúrgicos que afectaban a la plantilla de EROM, antes de cambiar la estructura salarial por aplicarse el Convenio de Grupo de empresas de Acciona Energía, se tienen que respetar dichos convenios sectoriales en cada territorio, aplicando y consolidando todos los incrementos y revisiones salariales que con carácter retroactivo pudieran establecerse en dichos convenios para los años 2021 y 2022. Y por lo tanto aplicar dichas revisiones e incrementos consolidados, para posteriormente, rehacer como es el caso la adecuación salarial y conceptos del mismo para fijar el importe del salario considerado de 2021 y 2022. Teniendo en cuenta las revisiones salariales como las demandas en la provincia de Valencia y Asturias, así como en todos aquellos territorios en los que se establecieran incrementos consolidados y revisiones salariales para los años 2021 o 2022. Hay más situaciones, por ejemplo, en Navarra donde se acuerda en el convenio Siderometalúrgico un incremento a salarios reales de un 4,5% a consolidado y aplicar con carácter retroactivo a 01/01/2022, que habría que aplicar.

- Con respecto a la segunda consulta, la parte social manifiesta en la reclamación que en el mes de diciembre de 2022, al regularizar los salarios de dicho año conforme al texto modificado del Convenio y pagar los atrasos correspondientes, se considera que la empresa ha aplicado incorrectamente la norma convencional, al realizar el incremento "hasta 4.000 euros en el primer año" sobre el "salario fijo 2021" y no sobre el "salario considerado 2021", que incluye el "salario fijo 2021 + bonus 2021".

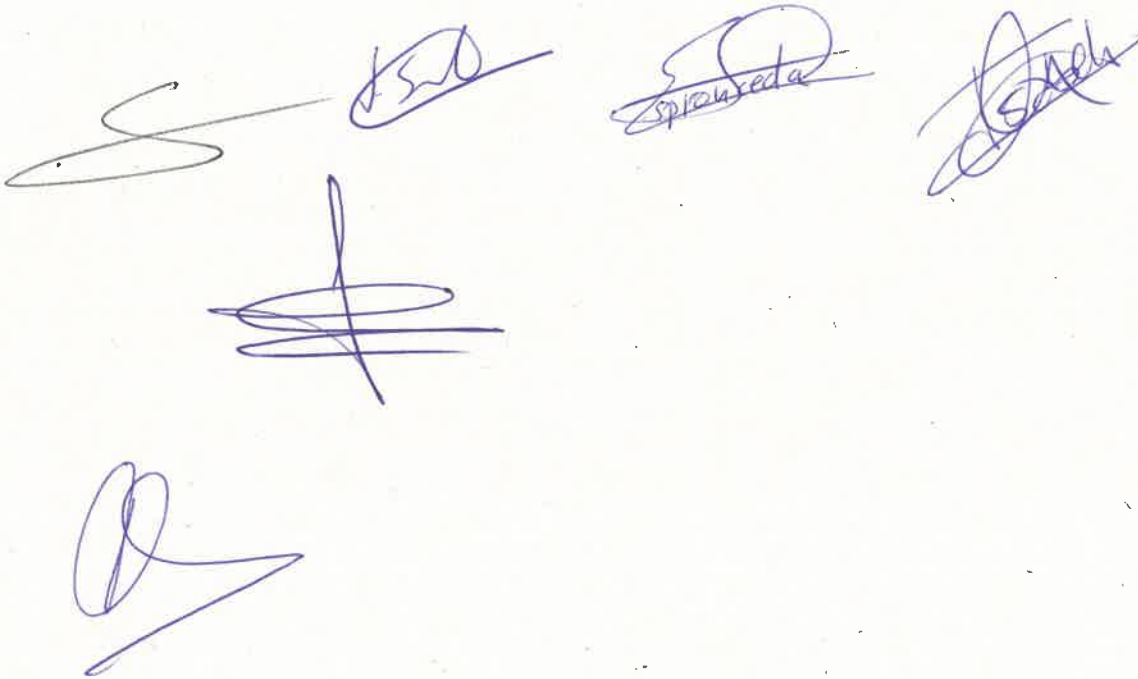
En este sentido, se manifiesta que en caso de que proceda el incremento "hasta 4.000" euros en 2022 conforme a la norma pactada, su aplicación debe realizarse a partir del "salario considerado de 2021", que integra tanto el "salario fijo" como el "bonus".

Se aclara por los sindicatos reclamantes que, si la voluntad de las partes hubiese sido que dicho incremento se aplicase a partir de un componente concreto del, como es el salario fijo, así lo habrían pactado expresamente en el Convenio. Al no hacerlo así, el incremento salarial de 2022 ha de aplicarse, por una razón elemental de homogeneidad, sobre el salario íntegro de 2021, que es precisamente el que se considera para determinar si nace o no el derecho al incremento.

La Empresa da contestación con respecto a la segunda consulta, declarando que ésta entiende que no procede y que esa fue la intención de las partes en el acuerdo suscrito, pues se comparan salarios considerados pero la compensación se hace en todo caso, solo sobre el "salario fijo", y no sobre el fijo y variable, pues el incremento en salario fijo también tiene influencia en el salario variable al ser porcentual de éste. En caso contrario, podría existir un enriquecimiento injusto.

Desde ELA nos allanamos en la Demanda de conflicto colectivo que se plantea desde CIG, por la que el incremento hasta 4.000€ en 2022 conforme a la norma pactada, su aplicación debe realizarse a partir del salario considerado 2021, que integra la suma del salario fijo y bonus teórico.

Siendo las 17h, se da por finalizada la sesión de la Comisión Paritaria.

The image shows five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose pattern. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more linear. They appear to be official signatures from the parties involved in the meeting.

