



1. OBJETIVO

Ante la actual heterogeneidad existente en el sistema de gestión de plantilla, tanto en jornada habitual como en circunstancias de emergencia y excepcionales, teniendo en cuenta que las áreas transversales dan servicio a todas las zonas geográficas de O&M Iberia Hydro, se hace necesario implementar un sistema homogéneo de gestión de plantilla de Hydro Iberia.

Con este acuerdo se pretende hacer compatible la operativa, el mantenimiento y las necesidades de las instalaciones de las Centrales Hidroeléctricas con una organización eficiente y un régimen de trabajo lo más homogéneo posible, todo ello en condiciones de rentabilidad económica y respetando la legislación vigente.

2. AMBITO PERSONAL

Este acuerdo afectará, en los términos y con las particularidades que se recogen en el mismo, a todo el personal que, estando incluidos en el ámbito del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, realizan la Operación y Mantenimiento desempeñando sus cometidos profesionales de forma permanente en alguna de las instalaciones de las Centrales Hidroeléctricas de Endesa Generación en alguno de los siguientes puestos:

Responsable/Experto Renovables.
Responsable/Experto Administración
Técnico Superior Operación Remota.
Técnico Superior Operación
Técnico Superior Renovables.
Técnico superior. mantenimiento. eléctrico. instrumentación y control
Técnico Superior Mto E+I
Técnico Superior Administración
Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico.
Técnico Gestor Ing. Y Apoyo Explotación
Técnico Gestor Ing. Civil
Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control.
Técnico Gestor Administrativo
Especialista EDAS
Especialista Renovables
Especialista Ingeniería y Apoyo Explotación
Especialista mantenimiento mecánico
Especialista Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control.
Especialista Administrativo
Profesional EDAS
Profesional Renovables
Profesional Administrativo



Se adjunta como Anexo I listado exhaustivo del personal afectado a fecha de firma de este acuerdo.

3. JORNADA ANUAL

El personal afectado por este acuerdo realizará la jornada que en cada momento establezca la normativa convencional de aplicación, con las peculiaridades que se regulan a través del presente acuerdo.

4. ÁMBITO GEOGRÁFICO

El ámbito geográfico de actuación de cada trabajadora o trabajador afectado por este acuerdo será la agrupación de centrales hidráulicas a la que se encuentre adscrito, según la organización territorial que en cada momento integre la UPH de Endesa Generación S.A.

Para los Técnicos Superiores de Agrupación, Especialistas EDAS/Renovables y Profesionales EDAS/Renovables que atienden el servicio, el ámbito de actuación será el grupo de centrales asignado dentro de cada agrupación. El resto de personal estarán adscritos a una Unidad de Producción Hidráulica. Y respetando los ámbitos de actuación en las normativas territoriales vigentes, hasta la firma de este acuerdo.

Si se añadiese una nueva instalación, se discutirá en el seno de la comisión de seguimiento de este acuerdo, a que ámbito geográfico corresponde, así como la atención al servicio de la nueva instalación.

Se adjunta como Anexo II el listado de centrales adscritas a cada agrupación en el momento de la firma de este acuerdo.

5. REGIMEN DE TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo realizarán su trabajo en un régimen horario de jornada continuada, de lunes a viernes, acordado en las comisiones territoriales de Relaciones Laborales de cada zona, complementándolo con un sistema de retenes fuera del horario laborable, realizándose el mismo según la legislación vigente.

Excepto los siguientes supuestos que se regirán por las siguientes consideraciones.

5.1. CENTROS DE CONTROL

Se elaborará antes del 31 de diciembre de cada año un calendario teórico de turno cerrado que contemplará una rotación durante los 365 días del año.



Dicho calendario respetara el descanso mínimo y semanal en virtud de la legislación vigente.

En cada zona se respetarán los acuerdos vigentes y calendarios de turno para este colectivo

5.2. TURNOS

La Empresa requerirá a los trabajadores y trabajadoras que realicen jornada continua la realización de turno cerrado en determinadas circunstancias, siendo estas las definidas a continuación: averías del sistema de telecontrol, avenidas/vertidos hidráulicas, situaciones de emergencia y funcionamiento red isla.

En base a lo anterior, se establece que:

- a. Se elaborará antes del 31 de diciembre de cada año un calendario teórico de turno que contemplará una rotación durante los 365 días del año y que se pondrá en funcionamiento exclusivamente cuando se produzcan algunas de las causas enumeradas en el párrafo anterior, efectuando el cambio de jornada continuada a turno y a la inversa con 5 días de preaviso, identificando por escrito las causas que justifican el cambio informando a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con la misma antelación.
- b. Los turnos se establecerán por periodos de 24 horas y en el cambio de turno a jornada continuada se deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, estableciéndose que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- c. En las jornadas que se inicien con el horario de turno correspondiente, este horario tendrá la consideración de horario de trabajo para estos días.
- d. Se procurará no utilizar al equipo de retén para la realización de turnos. Si resulta imprescindible su utilización, se procurará que efectúe preferentemente turno de mañana, debido a que en este período, al ser en su mayoría horario de trabajo, habrá otro personal en las instalaciones que podrán atender incidencias, si fuera necesario.
- e. Los días en que se realice turno se percibirá el Plus de Turno adicional previsto en el V Convenio Marco, más el plus de intervención en compensación por el cambio de tipo de jornada.
- f. El Plus lo percibirán todos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en el turno.

5.3. RETENES

Se entiende por retén la situación en la cual el trabajador o trabajadora se encuentra localizable, disponible e incorporable, fuera de la jornada laboral, a cambio de una compensación económica según lo dispuesto en el plus de retén establecido convencionalmente (artículo 70.2 V CCME). Este régimen de retén será de aplicación para las ocupaciones que ya lo están realizando a la firma de este Acuerdo. El resto de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital según se recoge en el artículo 7 de este acuerdo.

La empresa proporcionará al trabajador o trabajadora los medios suficientes para su localización y transporte. El tiempo de llegada a la instalación requerida será el de una hora por cada 50 km, que podrá variar según las condiciones meteorológicas o especiales de cada zona, accesos, tráfico, etc.

El trabajador o trabajadora que esté en situación de retén deberá acudir, si es necesario, al centro de trabajo o instalación en la que se precise su presencia para resolver las incidencias que hayan podido surgir y que afecten a la atención del servicio, percibiendo el plus de intervención que cubrirá las tres primeras horas y el exceso de horas se abonarán como horas extraordinarias según las cuantías establecidas convencionalmente (artículo 73 V CCME).

Todo ello, dentro del ámbito geográfico de su agrupación de centrales con excepción de los Técnicos de Telecontrol cuyo ámbito territorial será el de toda la Unidad de Producción Hidráulica.

La situación de reten será incompatible con las vacaciones del personal afectado.

La empresa, con la correspondiente consulta a la representación de los trabajadores y trabajadoras, establecerá la reglamentación de retenes específica en función de las necesidades operativas y/u organizativas, con el objetivo de garantizar una adecuada prestación y cobertura de los trabajos.

La rotación máxima del retén será de 1 semana de cada tres. Salvo que por necesidades operativas se establezca una rotación distinta y se consulte de manera previa a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

A tal efecto, se establecerá un calendario anual en la que se harán constar las personas designadas. La duración del retén no podrá ser superior a 7 días consecutivos, salvo por necesidades operativas y previo acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, esta duración podría ampliarse.



El o la Responsable de cada agrupación confeccionará antes del 31 de diciembre de cada año, el calendario anual de retenes, que será comunicado a todo el personal afectado, previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.

El calendario deberá contemplar que un mismo equipo no repita servicio dos años sucesivos para las Fiestas Navideñas y final de año, asignándose dichas guardias con carácter rotatorio.

Entre la finalización del trabajo y el comienzo de la jornada siguiente mediarán siempre 12 horas de descanso ininterrumpido.

Los equipos de reten serán activados a través del centro de control y/o Técnico de Retén.

En los casos que se active el servicio de Retén y se deba realizar una intervención en las instalaciones, se activará un equipo mínimo de 2 personas por medidas de seguridad.

Desde que se produce la llamada hasta que finaliza la intervención, que será la llegada del trabajador o trabajadora a su domicilio, se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Se establece para los trabajadores y trabajadoras que sean afectados por este Acuerdo un descanso adicional de 1 día por cada dos semanas en régimen de retén.

6. CED

Se establece un complemento de especial dedicación de aplicación para todo el personal de Hydro, revalorizable, pensionable y ereable por una cuantía de (2018: 5202,99 €/año, 2019: 5255,02 €/año, 2020: 5307,57 €/año, 2021: 5360,65 €/año, 2022: 5414,26 €/año, 2023: 5468,4 €/año).

Este complemento se percibirá de forma lineal, distribuido en 12 meses.

La asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido y la predisposición del trabajador a su realización.

Este nuevo complemento no sustituye el abono de horas extraordinarias.

La realización de las horas CED serán de aplicación para aquellos trabajos programados con un máximo de 2 horas de prolongación de jornada, siempre que el trabajador o trabajadora no se encuentre en situación de Retén.

Las horas de especial dedicación fuera del horario establecido, en ningún caso podrán superar las 40 horas anuales, computando estas como tiempo efectivo de trabajo según la legislación vigente. Una vez superadas éstas, si tuvieran que



realizarse más horas por cualquier causa ajena a lo contemplado en este Acuerdo se compensarán con los valores establecidos en el Anexo 12 para las horas extraordinarias del V CCME.

7. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la “interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Acuerdo coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, a excepción de los trabajadores y trabajadoras en régimen de retén.

Consecuentemente, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Acuerdo tienen derecho a la desconexión digital para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, garantizando y respetando el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras. Tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, así como se tendrá derecho a no usar ningún dispositivo tecnológico proporcionados por la Empresa.

8. REGIMEN ECONOMICO

El personal afectado por este Acuerdo percibirá las siguientes retribuciones:

a. Horas nocturnas

Las horas realizadas entre las 22h y las 6h se considerarán horas nocturnas y se abonarán según el complemento por nocturnidad recogido en el artículo 70 del V CCME y se abonarán según la tabla del anexo 10.

b. Complemento CED

Complemento establecido en el artículo 6 del presente Acuerdo.



c. Retén

Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del anexo 10 de V CCME.

d. Plus por Intervención

El personal en régimen de retén que sea requerido para realizar una intervención percibirá el plus de intervención establecida en la cuantía actual de 127 euros revalorizables anualmente. Cubrirá las tres primeras horas de intervención, contando el tiempo de desplazamiento, desde la llamada de activación.

Este plus también se percibirá cuando se realice un cambio de jornada continuada a turno como se establece en el punto 5.2.e)

e. Turno adicional

Los días en los que realice el turno cerrado se abonará según el punto 5.2.

f. Dietas

Para el devengo de dietas se aplicará el siguiente método y se abonarán las cuantías vigentes en la normativa convencional de aplicación.

- Desayuno:

Empezar la jornada como mínimo una hora antes.

En festivos trabajar como mínimo una hora entre las 7:00 hasta las 9:00

- Comida:

Prolongar la jornada como mínimo una hora, o bien que, por necesidades laborales, se reincorpore al trabajo antes de 1 hora de haber finalizado la jornada laboral.

Se abonará también la comida cuando los condicionantes de distancia y servicios de restauración impidan la reincorporación al trabajo antes de 1 hora, siempre que la misma se produzca en el breve plazo posible.

En festivos trabajar como mínimo una hora entre las 12:00 hasta las 16:00.



- Cena:

Trabajar como mínimo una hora entre las 20 y las 24 horas.

9. REVISION ECONOMICA

Las cantidades consignadas en este documento serán revisables económicamente de acuerdo con lo establecido en la normativa convencional de aplicación.

10. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las normas contenidas en el presente acuerdo son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes, por lo que resultarán de aplicación directa y preferente.

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declara nula alguna de las cláusulas del acuerdo, desvirtuándose su sentido, este perderá eficacia y la mesa negociadora deberá reunirse a considerar, si cabe, modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del acuerdo o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar todo el contenido del mismo se recupera la vigencia de los acuerdos a los que sustituyó el presente.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que vengán percibiendo complementos personales, de calidad, cantidad o puesto de trabajo, acreditado por pacto individual o colectivo anteriores a la firma del presente acuerdo, se les respetara los que ya tienen pactados.

11. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Acuerdo, compuesta 7 miembros de la Representación de la Empresa y 7 miembros de la Representación Sindical, que tendrá como competencias resolver las incidencias, dudas o divergencias que puedan surgir entre las partes en relación a la aplicación e interpretación de las estipulaciones contenidas en el mismo.

Esta comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las dos representaciones cuando existan asuntos a tratar de su competencia.

Cuando cualquiera de las partes solicite la celebración de una reunión tendrán un plazo máximo de 15 días naturales para su celebración.



Con carácter previo a cualquier acción administrativa o judicial derivada de la aplicación o interpretación de este Acuerdo, de carácter colectivo o individual, será preceptivo someter la cuestión ante esta Comisión, debiendo la misma pronunciarse en un plazo máximo de 2 meses a partir de su recepción.

Si la empresa decidiese unilateralmente inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo, se hará de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

12. VIGENCIA

El presente acuerdo entrara en vigor a partir del día 1 de de 2021, previa ratificación en la Comisión de Materias Concretas, estableciéndose para el mismo una vigencia igual a la establecida inicialmente para el V Convenio Marco del Grupo Endesa. El presente Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Una vez denunciado y vencido el mismo, sus cláusulas normativas prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo Acuerdo que le sustituya.

Con la entrada en vigor de este Acuerdo perderá vigencia y quedarán sin efecto aquellas normativas convencionales, pactos o acuerdos y usos o costumbres que hasta la fecha de su entrada en vigor pudieran regir el régimen de trabajo de los trabajadores o trabajadoras incluidos en su Ámbito Personal.