



# **Gestión de Vacantes Simultánea en el marco del Acuerdo de Recolocaciones de 14 marzo 2019**

## **Propuesta de actuación**

Madrid, 3 julio 2020



# Índice



1. Introducción
2. Salidas
3. Oportunidades de Recolocación
4. Calendario estimado

Anexo 1. Salidas y Oportunidades de Recolocación

Anexo 2. AVS

# 1. Introducción



El objeto del documento es presentar una propuesta para la gestión de personas excedentes fruto del cierre de las centrales de carbón que en la actualidad está pendiente de recolocar a través de un **proceso único y simultáneo** de asignación de vacantes, según lo previsto en el actual acuerdo de recolocaciones; y de oferta de salidas a través del Acuerdo Voluntario de Suspensión y Extinción de Contratos de 23 de enero de 2020 (en adelante AVS).

Este proceso se realizará en el menor tiempo posible, tratando de disminuir la incertidumbre e impacto a nivel personal y cumpliendo con las necesidades organizativas.

Para tal fin, se ofertarán **salidas y oportunidades de recolocación** dentro del ámbito de Power Generation de los años **2020 y 2021** en un único proceso. El origen de las oportunidades que se publicarán será:

- Vacantes generadas por la salida de personas a través de AVS.
- Vacantes derivadas del crecimiento de renovables y otras.

# 1. Salidas



Las salidas se ofertarán de conformidad con el alcance y los criterios de gestión previstos en **el AVS firmado el 23 de enero de 2020**.

## 1.1. SALIDAS AVS con amortización DIRECTA de la posición

- a) Podrán acogerse al AVS las personas disponibles de la tecnología de carbón (Compostilla, Teruel, Alcudia, As Pontes y Litoral) que cumplan **58 años o más en 2020\***. La articulación de la salida se producirá previa aceptación del empleado, con carácter general, con efectos 31 de julio 2020.
- b) En caso de no aceptar la salida antes del 25 de julio 2020 se entenderá que desisten de la oferta y las personas entrarán a formar parte del proceso de asignación de vacantes.

## 1.2. SALIDAS AVS Condicionadas con amortización INDIRECTA de la posición

- a) Se ofertarán salidas en las **distintas unidades de Power Generation en España** que permitan la máxima recolocación en dichas posiciones de los **trabajadores afectados por el cierre de las centrales**. Se solicitará al empleado la pre-aceptación de la oferta de salida condicionada a la cobertura de su posición con un candidato válido.
- b) Con el objetivo de disminuir el impacto geográfico que podría suponer el traslado a determinados destinos, así como la dificultad para el negocio de abordar un relevo de un porcentaje alto de su plantilla, la oferta para acogerse al AVS se realizará estableciendo edades de referencia para los distintos ámbitos organizativos a partir de la cual la empresa podrá ofertar las salidas (Ver Anexo 2).

\* En **Alcudia** la edad de salida estará condicionada al establecimiento de unas ocupaciones polivalentes que cubran la plantilla mínima necesaria.

# 1. Salidas (cont.)



- d) Se ofertará la **pre-aceptación de la salida condicionada a un número mayor de empleados** de los que saldrán finalmente con el objetivo de generar más oportunidades de recolocación.
- e) La **salida final** de la persona quedará **condicionada a tener sustituto excedente de la tecnología de carbón, ajustado al perfil** de la vacante que se genera. La amortización indirecta se deberá llevar a cabo en **un solo movimiento organizativo**.
- f) La **comunicación efectiva de la salida** se realizará a las personas que hayan pre-aceptado la salida una vez concluido el proceso simultáneo de selección de las vacantes ofertadas.
- g) La **fecha de salida de la persona por AVS** podrá producirse hasta 31 de diciembre de 2021 en función de la necesidad y disponibilidad organizativa, tanto en origen como en destino, tratando en cualquier caso de anticipar la salida.

## 2. Oportunidades de Recolocación



Lanzamiento de un **proceso único y simultáneo** de recolocación para las oportunidades en Power Generation Iberia 2020-2021 (Ver Anexo 1: Salidas y Oportunidades de Recolocación).

### 2.1. Fase voluntaria:

- a) Aplicación de los **criterios de adjudicación del Acuerdo de Recolocaciones de 14 de marzo de 2019**.
- b) **Publicación** durante **10 días laborables** a través de Job For You. El proceso estará restringido, según el Artículo 26.1 del V Convenio Colectivo a las personas a recolocar de la tecnología del carbón.
- c) Se ofertarán las **oportunidades de recolocación y su ubicación** geográfica.
- d) Posibilidad de presentarse a un **máximo de 3 vacantes** por candidato.
- e) Para poder optar a las vacantes en fase voluntaria es necesario tener cumplimentado el **e-profile**.

### 2.2. Fase obligatoria:

- a) Una vez finalizada la fase voluntaria, la asignación se realizará siguiendo los criterios de la fase obligatoria, donde no se aplicará el criterio de edad al ser un proceso único de recolocación.

## 2. Oportunidades de Recolocación



### 2.3. Conclusión del proceso:

- a) La conclusión del proceso de recolocaciones se llevará a cabo con la **comunicación y adjudicación de todas las vacantes** una vez finalizado el periodo de selección (voluntario y obligatorio). Posteriormente se comunicarán las fechas de inicio del solape en la vacante de destino a lo largo de 2020 o 2021.
- b) Una vez realizado el proceso de comunicación y adjudicación de la vacante, la persona seleccionada **no podrá participar en otros procesos de selección hasta que finalice el periodo de permanencia** estipulado en el apartado 5.e del Acuerdo de Recolocaciones de 14 de marzo 2019 relativo a los criterios de gestión.
- c) Las **fechas de incorporación y/o de salida** podrán sufrir ligeras modificaciones en el caso de anticiparse o retrasarse la disponibilidad del candidato/excedente.

### 2.4. Formación:

- a) Todas las personas que lo requieran contarán con un **plan de formación y desarrollo específico** para el puesto que le haya sido adjudicado.
- b) Tiempo total estimado de **formación: de 3 a 6 meses** en función del perfil del puesto y/o candidato.
- c) **Formación en el puesto:** solape mínimo de 1 – 3 meses con la persona saliente en función de la <sup>7</sup> ocupación de destino y/o el perfil del candidato.

## 2. Oportunidades de Recolocación



### 2.5. Otras consideraciones:

- a) En este proceso **quedarán incluidos todos los candidatos** con la consideración de excedente (ej.: representantes sindicales, personas con condicionantes especiales,...).
- b) Consideraciones específicas para **Compostilla y Teruel**
  - Durante un periodo aproximado de 6 meses (como máximo hasta 31.12.2020), en las centrales de Compostilla y Teruel se mantendrán 7 y 7 empleados respectivamente, con la finalidad de concluir los **trabajos preparatorios para el desmantelamiento**. En relación a estos empleados, los que cumplan los requisitos de edad que finalmente se establezcan para las salidas por AVS, podrán acogerse al mismo en una fecha posterior. Los que no lo cumplan formarán parte del proceso de asignación de vacantes del presente documento.
  - El mes de julio 2020 será un **mes de transición** para realización de tareas de O&M de cara a preparar la planta para su entrega a Ingeniería. Se realizarán labores de descargos, vaciados de circuitos, desgasificaciones, desconexión física,... Adicionalmente, en el caso de Compostilla se realizarán trabajos relacionados con la planta de aguas residuales.
  - El **calendario de turno** se adecuará en función de las necesidades anteriores.
  - Durante el proceso de asignación de vacantes, los empleados de Compostilla y Teruel que han de recolocarse deberán liquidar en primer lugar, todos los saldos pendientes de vacaciones, horas y permisos y en segundo lugar, en su caso, trabajar a distancia, hasta que se produzca la incorporación a la vacante asignada, pudiendo ser requerido para trabajar en la instalación de manera puntual.



## 6. Calendario estimado



Gestión de Vacantes Unitaria	2020												2021																							
	Jul		Ago		Sep		Oct		Nov		Dic		Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago		Sep		Oct		Nov		Dic	
	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2		
Comisión Acuerdo Recolocaciones	■																																			
Oferta AVS Directos		■																																		
Aceptación AVS directos		■																																		
Oferta AVS Indirectos condicionados		■																																		
Aceptación AVS Indirectos condicionados			■	■																																
Publicación Oportunidades Recolocación (10 días)					■																															
Análisis candidaturas y Entrevistas					■	■																														
Comunicación de asignación de vacantes								■																												
Planificación incorporaciones y salidas indirectas											■																									
Formación y desarrollo posiciones destino											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Salidas Amortización Directa Carbón																																				
Salidas Amortización Indirecta														■																					■	

# Anexo 1. Salidas y Oportunidades de Recolocación

Las vacantes podrán variar en función de la aceptación de las salidas que se oferten.

## RESUMEN AVS. AMORTIZACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

### Evolución plantilla convenio

	Plantilla a 31 de mayo	AVS directos	Plantilla mínima julio 2021	Vacante asignadas	Disponibles pendientes recolocar	Vacantes AVS indirectos	Otras vacantes y jubilaciones	Otros procesos redeployment en marcha y futuros
UPT Teruel	116	75	0	5	36	N/A	N/A	N/A
UPT Compostilla	106	85	0	0	21	N/A	N/A	N/A
UPT Alcudia	109	20	68	0	21	N/A	N/A	N/A
UPT Puentes	164	59	0	3	102	N/A	N/A	N/A
UPT Almería	93	44	0	9	40	N/A	N/A	N/A
Transversal	23	14	2	1	6	N/A	N/A	N/A
	<b>611</b>	<b>297</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>226</b>	<b>155</b>	<b>45</b>	<b>26</b>

(\*) Los AVS directos en Alcudia estarán sujetos al establecimiento de unas ocupaciones polivalentes que cubran la plantilla mínima necesarias

### Oportunidades de Recolocación:

- 155 posibles salidas indirectas condicionadas.

## Anexo 2. AVS

\*Edad de referencia a partir de la cual se ofertará la salida, no implica la oferta a la totalidad de la plantilla que cumpla dicha edad.

TECNOLOGÍA	CRITERIO EDAD SALIDA	Total posibles salidas
<b>CARBÓN</b>		<b>297</b>
	Salidas 58 años en 2020	
<b>GAS</b>		<b>48</b>
Canarias	Salidas 61 años en 2020	
Ceuta y Melilla	Salidas 61 años en 2020	
Baleares	Salidas 61 años en 2020	
Mainland	Salidas 58 años en 2020	
<b>HIDRO</b>		<b>87</b>
UPH Noroeste	Salidas 58 años en 2020	
UPH Ebro-Prinineos	Salidas 60 años en 2020	
UPH Sur	Salidas entre 58 a 61 años en 2020	
	<i>Badajoz, Córdoba, Jaén y Sevilla salidas a los 61 años</i>	
	<i>Málaga y Granada salidas con 58 años</i>	
<b>RESTO PG</b>	Salidas 58 años en 2020	<b>20</b>