



Madrid, 13 de mayo de 2021

Att: COMISIÓN NEGOCIADORA DE MATERIAS CONCRETAS – UPH

ASUNTO: MANIFESTACIÓN DE PARTE. INFORME PERIODO DE CONSULTAS

Están todas las actas de las reuniones anteriores sin firmar. Mientras no se firmen no aceptamos la finalización del periodo de consultas.

Desde CCOO manifestamos que no han quedado probadas, ni aceptadas en ninguna de las reuniones realizadas hasta la fecha por ninguna de las secciones sindicales que componen la Comisión Negociadora de Materias Concretas, las causas “técnicas” y “organizativas” que justifica la RD para aplicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en virtud del artículo 41 del ET, ya que, a partir de su aplicación se va a continuar realizando exactamente el mismo trabajo que se venía realizando.

La RD no ha hecho ni entregado la reevaluación de Riesgos previas a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando cambien las condiciones de trabajo según lo estipulado en la LPRL en su art. 16.2 a), alegando al efecto que no hay cambios en las condiciones de los puestos de trabajo, por lo que reafirma lo manifestado por CCOO en el párrafo anterior.

Reiteramos que se está vulnerando el artículo 64 del ET porque durante el período de consultas abierto en virtud del artículo 41 del ET la Empresa no ha entregado listado actualizado del personal afectado, no se ha entregado información del origen de algunos complementos de puesto de trabajo asociados a las ocupaciones actuales en Hidro Iberia, vulnerando de esta manera el principio de buena fe negociadora que se recoge en el artículo 41 del ET, causando desventaja e indefensión a la RLT en la negociación.

No se ha informado ni entregado los procedimientos de actuación en la interacción de los centros de control con las Agrupaciones, los protocolos de intervención y los nuevos protocolos de atención al servicio que tendrían que formar parte del Acuerdo.

Asimismo, manifestamos una vez más que para modificar la definición de un artículo del V CCME, inaplicar parte de un Convenio o Acuerdo y derogar Acuerdos vigentes debe hacerse una negociación colectiva en virtud el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores como en este caso se plantea hacer con el artículo 70 del V CCME y con la derogación de los Acuerdos vigentes de las 3 UPHs. En cualquier caso y en todo momento CCOO nos hemos mostrado dispuesta a negociar de buena fe, de acuerdo con la legislación vigente, entregando al efecto una propuesta el 15.04.2021 en la Comisión Negociadora de Materias Concretas, no siendo aceptada por la



Empresa al no presentarse bajo el amparo del artículo 41 del ET.

Tal y como se está planteando en el periodo de consultas, la definición e interpretación que se le da al CED en la PROPUESTA PARA LA UNIFICACION DE LOS ACUERDOS DE LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN HIDRÁULICA DE POWER GENERACION, incluyendo este complemento el abono de todas las horas de trabajo por encima de la jornada ordinaria, se vulnera el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Ese tiempo que exceda sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se define como Horas Extraordinarias y no podrá exceder de ochenta horas al año.

En dicha propuesta presentada por la RD, propone un “turno circunstancial”, incumpliendo con lo establecido en el artículo 34.4 del V Convenio y el artículo 41 del ETT, dado que no se puede modificar el tipo de jornada por lo que supondría una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En todo caso y tal como establece el V Convenio, se podrá distribuir el 10% de la jornada laboral de los trabajadores de manera irregular. De la alteración de la jornada laboral y de las causas que la justifican se informará a la representación legal de los trabajadores con una antelación previa de 5 días laborables.

Se vulnera el artículo 20 bis del ET, los artículos 88 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre y del artículo 18 del Real Decreto-ley 28/2020, ya que en ningún caso se garantiza el Derecho a la desconexión digital ni el Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Se vulnera el principio constitucional de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, creando con este Acuerdo una brecha salarial de la gente de mayor antigüedad con la gente de nueva incorporación a la Empresa, recogiendo en el Acuerdo un diferente tratamiento salarial para los trabajadores y trabajadoras de su ámbito de aplicación, generando una desigualdad de trato entre aquellos, resultando peyorativa para unos respecto de otros.

Hacemos constar a la Comisión Negociadora que, a día de hoy contamos con un 70% de firmas de afectados y afectadas, siendo mayoría de la plantilla afectada, que avalan la decisión y la postura de CCOO.