

## ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE MATERIAS CONCRETAS

### “O&M Iberia Hydro: Consulta previa y periodo de consultas”

#### Representación de la Dirección

D. Elías García Soto  
D. Santiago Dominguez Rubira  
D<sup>a</sup>. Noelia de la Fuente Pinilla  
D. Andreu Aguila Perancho  
D. Manuel Montero Paniagua  
D<sup>a</sup>. Maria Rodriguez – Navarro Oliver

#### Representación Sindical

##### **UGT**

D. Manuel Jaramillo Sánchez  
D. Francisco Aviles Tierno  
D. Jose Carlos Pombo López  
D. Ambros Arias Rodríguez  
D. Miguel Angel Garcia  
D. Alejandro Garcia Nicolau  
D. Juan Cristobal Ortega Ortega  
(Asesor)

##### **CC.OO.**

D. Ricard Serrano Roche  
D. Ivan Escudero Labrador  
D. Javier Velasco Gonzalez  
D. Antonio de la Fuente de la Fuente  
D. Rafael Lima Gil (Asesor)

##### **SIE**

D. Carlos Vila Quintana  
D. Lorenzo Gonzalez Calcines  
(Asesor)

A través de videoconferencia a 25 de marzo de 2021, se reúnen, las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión de Materias Concretas, al objeto de tratar el siguiente punto del orden del día:

- O&M Iberia Hydro.

En relación con el único punto del orden del día **“O&M Iberia Hydro: consulta previa – periodo de consultas”**, la Representación de la Dirección (RD) recuerda como continuación de la reunión mantenida el pasado 17 de marzo, envió por email el 23 de marzo la documentación que solicito la Representación Social (RS). (Se adjunta al presente Acta como Documento 1).

La RS de UGT, manifiesta que, si bien necesita tiempo para analizar la documentación aportada por la RD hasta la fecha, procede a plantear una serie de cuestiones a la RD:

- Si la RD considera que el actual V Convenio Colectivo Marco de Endesa ha derogado hasta la fecha algún acuerdo o pacto de Hidráulicas.
- Solicita también que la RD clarifique de nuevo cuales son realmente las razones que le han llevado a proponer la

reorganización que tenemos sobre la mesa.

La RD manifiesta que el V Convenio Colectivo no deroga ninguna normativa vigente de Hidráulicas, cosa distinta y de ahí que se aborde en esta Comisión Negociadora de Materias Concretas a través de un periodo de consultas, tal y



FICA  
Industria,  
Construcción y Agro



Ricardo Serrano

Firmado por Ricardo Serrano  
el 15/06/2021 a las 09:52:09 CEST

Carlos Vila

Firmado por Carlos Vila  
el 15/06/2021 a las 16:16:56 CEST



Firmado por ELÍAS GARCÍA SOTO  
el 15/06/2021 a las 18:06:04 CEST

como prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la implementación de un sistema homogéneo de gestión de plantilla de O&M Iberia Hydro y que esta propuesta pretende superar las regulaciones existentes sobre esta materia.

La RS de UGT manifiesta que entonces, las razones que llevan a abordar esta reorganización son intereses exclusivos de la empresa, no por aplicación del V CM que, como se indicaba antes, no resta vigencia alguna a la normativa actualmente aplicable en UPH's.

Dicho esto, la postura inicial de UGT es la de mantener la actual regulación sin aplicar cambio alguno. No obstante, si la RD decide continuar abordando este proceso reorganizativo por las razones expuestas, UGT se muestra dispuesta a negociar, pero siempre que no conlleve pérdidas económicas, sociales o laborales para el colectivo afectado.

En cuanto a la entrada en vigor, la RS de UGT solicita aclaración sobre si la fecha que se menciona en la propuesta presentada por la RD es cerrada o es susceptible de variación.

La RD manifiesta que la fecha de entrada en vigor (1 de mayo) es una propuesta y que siempre dependiente de la evolución de la negociación puede variar.

Por último y tras las aclaraciones realizadas por la RD, la RS de UGT manifiesta que en la próxima reunión entregará una propuesta a la empresa en respuesta a la suya inicial.

La RS de CCOO procede a realizar la siguiente Manifestación de parte:

*“Por parte de CCOO, y una vez analizado los documentos enviados por la RD en los que se ampara en la aplicación del art.41 de EETT (MSCT) y en base a la normativa existente en el V Convenio Colectivo de Endesa, manifestamos que:*

*PRIMERO:*

*CCOO, con la información recibida hasta la fecha, no considera que se den las causas “técnicas” y “organizativas” que justifica la RD para aplicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que la mera implantación de un sistema informática no tiene porque modificar los sistemas de trabajo de las UPH's. Actualmente no demuestran que vayan a modificar los sistemas y métodos de trabajo de los compañer@s de las UPH's, ya que, a partir de su aplicación (1 de mayo), se va a continuar realizando el mismo trabajo:*

*“Mantenimiento preventivo, mantenimiento predictivo, mantenimiento correctivo, planes de mantenimiento de grupos, atención al servicio fuera de jornada (Guardia/retén), operación local hidráulica/eléctrica), regulación de avenidas hidráulicas en azudes y presas, todo con la misma organización*

*(mismas UPH'S, mismas Agrupaciones, mismos equipos de trabajo, mismos procedimientos técnicos...)"*

*El artículo 41.1 EETT establece de forma clara que la existencia de causas debe de relacionarse "con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa".*

*Por lo tanto, desde CCOO consideramos que no hay causas justificadas para poder aplicar una MSCT.*

**SEGUNDO:**

*CCOO entiende que si el objetivo tal como indica la RD es homogenizar los acuerdos de hidráulicas, por parte de CCOO estamos dispuestos a crear una mesa de negociación para unificar acuerdos, pero que en ningún caso, una aplicación del art.41 porque no procede. Por lo tanto, consideramos vigentes los acuerdos de producción hidráulica.*

**TERCERO:**

*Solicitamos el listado exhaustivo de TODOS LOS COMPLEMENTOS DE CALIDAD, CANTIDAD O PUESTO DE TRABAJO referenciados en los Pactos vigentes o individuales, su naturaleza (consolidables, pensionables, ereables...), y como se van a volcar en los complementos personales.*

**CUARTO:**

*Solicitamos reuniones diarias con la empresa para y poder llevar a cabo nuestro trabajo sindical en las mejores condiciones.*

**QUINTO:**

*Solicitamos que se clarifiquen el tiempo de trabajo efectivo, horas fuera de jornada, realización máxima de horas extras anuales y los descansos establecidos legalmente tanto diarios como entre semanas, y como van a cumplir con estos requisitos con el establecimiento del CED.*

**SEXTO:**

*-Tal como establece art. 70.4 V convenio, la asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido y la predisposición del trabajador a su realización. En ningún caso, define el CED de forma que incluya una disponibilidad, o localización inherente a dicho complemento.*

**SEPTIMO:**

*Tal como establece el V Convenio, actualmente hay 3 tipos de turnos:*

*Turno Cerrado, Turno abierto y turno abierto discontinuo, en ningún caso define el turno circunstancial, y tal como establece el art.34.4 V convenio, sólo se podrán distribuir el 10% de la jornada laboral de los trabajadores (sea de 1.696 horas o jornada inferior) de manera irregular a lo largo del año. 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. Por lo tanto, no entendemos estas nuevas definiciones que no están recogidas en V Convenio o en normativa de rango superior.*

**OCTAVO:**

*Tal como establece la disposición adicional octava del V Convenio y en su defecto la del IV Convenio, apartado b)*

*Para aquellos otros trabajadores de los Niveles Competenciales II, III y IV que, al tiempo de la*



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

Sección Sindical ENDESA  
en 22 ANDALUCÍA Y EXTREMADURA CEST

**Ricardo Serrano**

Firmado por Ricardo Serrano  
el 15/06/2021 a las 09:52:09 CEST

**Carlos Vila**

Firmado por Carlos Vila  
el 15/06/2021 a las 16:16:56 CEST

Firmado por ELLIAS GARCIA SOTO  
el 15/06/2021 a las 18:06:04 CEST

*firma del presente Convenio, perciban alguno de los conceptos señalados en el anexo 16 y no les sea asignado el nuevo complemento de especial dedicación por estar adscritos a retén, aquellos conceptos se transformarán en complementos personales de la misma naturaleza y características que los percibidos, sin que por ello se altere la exigibilidad de la contraprestación laboral que justificaba la percepción de los complementos volcados.*

*Por lo tanto, todos los trabajadores que estén adscritos a retén continuaran estando adscritos al retén con la contraprestación correspondiente al régimen de reten/guardia.*

*Por todo ello insistimos en que se tengan en consideración estas aportaciones, e instamos a la empresa a realizar una negociación para la homogenización de las normativas de la UPH”.*

Tras la exposición realizada por la RS de CCOO, la RD manifiesta que:

En cuanto a la Consulta previa y las causas que motivan la implantación de este modelo se considera que ha quedado suficientemente aclaradas y desarrolladas, no obstante, si se considera que es necesario alguna aclaración adicional no habría inconveniente alguno.

En cuanto a la vigencia de los acuerdos o pactos de Hidráulicas, se reitera en lo anteriormente manifestado al dar contestación a la RS de UGT.

En cuanto a los conceptos, no hay problema la RD trabajara para que antes de la próxima reunión se pueda facilitar la información solicitada por la RS.

Asimismo, la RD manifiesta que en ningún caso se están vulnerando ni alterando la regulación prevista en el V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

La RS de SIE manifiesta que con respecto a la documentación entregada por la RD:

- No clarifica la pretensión de la empresa en cuanto a la homogenización de las condiciones laborales de los trabajadores.
- Es inaceptable que se pretenda que el CED con esa cuantía, derogue las actuales condiciones económicas actuales de importe muy superior y con regulación.
- Las causas técnicas que han presentado pueden unificar métodos de trabajo, pero no debe ser una causa para modificar las condiciones laborales de los trabajadores.

Para poder valorar la propuesta, la información aportada es insuficiente y se debe ampliar la información, solicitamos:

- Listado de pluses, complementos de todos los acuerdos de las UPH en vigor, detallando su cuantía, naturaleza, así como las funciones,



**FICA**  
Industria,  
Construcción y Agro

Sección Sindical ENDESA  
ANDALUCÍA Y EXTREMADURA

**Ricardo Serrano**

Firmado por Ricardo Serrano  
el 15/06/2021 a las 09:52:09 CEST

**Carlos Vila**

Firmado por Carlos Vila  
el 15/06/2021 a las 16:16:56 CEST

Firmado por ELIAS GARCIA SOTO  
el 15/06/2021 a las 18:06:04 CEST

compensaciones u obligaciones laborales que le corresponde a cada uno de ellos.

- Cuadrantes de retenes u otros de localización, disponibilidad, guardias, de los centros de trabajo.
- El CED es un complemento que en función de su cuantía debe de tener acotadas sus obligaciones. Reiteramos la petición anterior, cuál es su regulación y funcionamiento.

Por nuestra parte estamos abiertos a la negociación de buena fe y diálogo, pero respetando las condiciones laborales y regulación que están establecidos en la normativa laboral.

La RD reitera lo ya manifestado con anterioridad tanto en cuanto a las causas, como a la información que se solicita, por lo que antes de la próxima reunión enviara a la RS la información solicitada.

Por último, la RD y la RS ACUERDAN celebrar la próxima reunión el 8 de abril a las 12 horas.

Sin más asuntos que tratar, firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.