

En Los Barrios, a ..... de octubre de 2022

A/A D. ....

Estimado .....

La disposición transitoria segunda del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Viesgo, así como, el acta complementaria de 14 de julio de 2021, establecen que los empleados que están trabajando en las centrales térmicas mantendrán todas las condiciones socio – laborales y conceptos retributivos que venían disfrutando por aplicación del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, así como, los derechos acordados en el ERE 223/2020 de Los Barrios se contractualizan en el presente documento de forma que mantendrán los mismos conceptos retributivos y condiciones sociales, laborales y de acción sindical que están recogidos en el III Convenio Colectivo Marco Viesgo durante todo el periodo de vigencia de este acuerdo.

Estos derechos y garantías se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral dentro del grupo o empresas vinculadas o que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados.

En su virtud, pasamos a concretarle las condiciones esenciales que rigen la relación laboral, tanto las reconocidas y contractualizadas recogidas en el III Convenio Colectivo Grupo Viesgo y de todas las percepciones económicas y condiciones socio laborales, no recogidas en el III Convenio Colectivo Grupo Viesgo que tuviese a fecha de firma del presente acuerdo:

**1. Condiciones Esenciales:**

**a) Retribuciones:**

Conserva Ud. el salario fijo establecido en las tablas salariales del III Convenio Colectivo del Grupo Viesgo en cuanto a Grupo Profesional y Nivel Retributivo. También conserva, en los importes establecidos en dicho convenio, los complementos personales, de puesto de trabajo y de cantidad que viene disfrutando por aplicación del art. 47 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo y la paga de convenio por productividad y eficiencia del art. 46 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, con los valores que se le devengan en la



actualidad por esta paga de eficiencia y productividad superiores a lo recogido en el III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

b) Bonus, Revalorización Salarial y complementos en Puesta en Seguridad y Desmantelamiento

1. Bonus:

A Ud. se le abonará, por arranque llevado a cabo en la Central Térmica de Los Barrios (en adelante CTLB) un bonus del 30% de su Salario Real correspondiente al año 2021, definido en el artículo 44.5 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, con excepción de las horas extraordinarias que quedarían excluidas.

2. Revalorización salarial:

Se le revalorizará, con efectos de firma del presente acuerdo, cada año de actividad laboral en la CTLB, el IPC Real según el art. 34 del IV Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo del Salario Real definido en el artículo 44.5 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

3. Complementos durante la Puesta en Seguridad y el Desmantelamiento:

No se le abonará el cobro de los complementos de puesto de trabajo o Pluses correspondientes que viniera devengando durante el periodo de Puesta en Seguridad y desmantelamiento de la Central, si la causa que genera el mismo no se realizase. (Por ejemplo, no cobraría el Plus de turno sino los realizase)

c) Jornada y horario:

Mantendrá una jornada anual de 1664 horas/año y el horario de trabajo establecido en la Central Térmica de Los Barrios. (Nota a tener en cuenta: Para el personal con fecha de antigüedad anterior a 19 de julio de 2001 el Convenio origen Sevillana (1642 en jornada continuada y 1608 en jornada a turnos).

d) Horas extraordinarias y complementos de calidad, cantidad y/o puesto de trabajo.

1. Conserva usted el derecho al importe de las Horas Extraordinarias recogido en el artículo 48.6 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

2. Conserva usted el derecho a devengo de 4 horas extraordinarias definidas en el artículo 47.8 a) del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo: "Complemento especial disponibilidad por carácter esencial de servicio público."



3. Conserva usted el derecho a devengo de 8 horas extraordinarias definidas, según artículo 47.8 b) del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo: "Complemento especial disponibilidad por carácter esencial de servicio público"
4. Conserva usted el derecho al devengo, si ese es su régimen de trabajo, de una intervención según artículo 47.4 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo por cada una de las veces que el personal, hallándose de Retén, sea requerido para prestar servicios a partir de la terminación de su horario diario o cualquier otra situación pactada en la que sea de aplicación el concepto de intervención. *(Nota sólo al que está de retén no para el personal de turnos)*
5. Conserva usted el derecho al devengo, siempre que realice este sistema de trabajo, del sistema de trabajo de turno cerrado según artículo 47.1 a) del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo y cualquier complemento, adicional a lo recogido en el articulado anterior, que devengase en la actualidad por realizar este sistema de trabajo. *(Nota sólo al que está a turnos)*
6. Conserva usted el derecho al devengo, siempre que realice este sistema de trabajo, del sistema de trabajo de retén de localización según artículo 47.3 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo. *(Nota sólo al que está de retén no para el personal de turnos)*
7. Conserva usted el derecho al devengo de un requerimiento según los condicionantes del artículo 47.5 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

e) Promociones horizontales.

Conserva Ud. el derecho a la promoción horizontal regulada en el artículo 17 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, con la revalorización de las tablas salariales bajo la regulación del art. 34 del IV Convenio Colectivo Marco Viesgo.

f) Plus de Nocturnidad:

Conserva Ud. el derecho al devengo del plus de nocturnidad, conforme al artículo 47. 2 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo y/o acuerdos colectivos de aplicación.

g) Trabajos Intempestivos.

Conserva Ud. régimen previsto en el artículo 42 del III Convenio Colectivo Marco referido trabajos intempestivos.



---



h) Dietas y kilometraje.

Conserva usted el importe de las dietas y kilometraje recogidos en el art. 61 y 62 del III Convenio Marco Grupo Viesgo respectivamente.

i) Vacaciones.

Sigue teniendo el derecho a 27 días laborables según artículo 24 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

j) Festivos anuales.

Conserva Ud. el derecho a los festivos anuales que disfrutaba hasta la fecha, incluidos, el primer día lunes del mes de junio como Fiesta del Sector, el día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre.

k) Seguro médico privado.

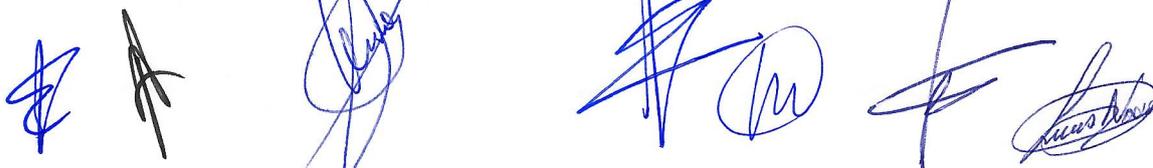
Conservará usted el derecho a Seguro Médico en las mismas condiciones que disfruta en la actualidad y que están recogidas en el artículo 54 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

l) Permisos retribuidos y excedencias.

Conserva usted el derecho a acogerse a los permisos retribuidos, suspensiones del contrato de trabajo /excedencias del capítulo séptimo del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

m) Suministro de energía eléctrica.

Conserva usted el derecho del disfrute de la tarifa eléctrica de empleado en las condiciones establecidas en el artículo 55 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo. Conserva usted, en caso de que en su momento se acogiese a la reducción de potencia, el derecho a aumento de potencia sin coste alguno, en caso de encontrarse acogido a la campaña de optimización de potencia de febrero de 2016 en viviendas de empleados. *(Sólo aplicable a personal que ya se encuentre actualmente en acogido a esta situación)*



n) Complemento de incapacidad temporal y maternidad.

Conserva usted el derecho al complemento establecido en el art. 50 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

o) Ayuda al personal con descendientes disminuidos y superdotados.

Conserva usted el derecho, si se dan las circunstancias pertinentes, al devengo de la ayuda definida en el artículo 53 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

p) Aportaciones del promotor a planes de pensiones.

Conserva usted las aportaciones del promotor a su plan de pensiones según art. 52.2 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

q) Ayuda de Estudios.

Conserva Ud. la ayuda de estudios en las condiciones del artículo 135 del IV Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

**2. Explotación y Periodo de Desmantelamiento en la Central Térmica de los Barrios: Mantenimiento de las condiciones del ERE.**

Usted está incluido en el ERE 223/2020 que tiene fecha de finalización para la ejecución de los despidos el 5 de noviembre de 2022.

1. Las circunstancias excepcionales que se están produciendo en el mercado eléctrico han propiciado que la Central Térmica de Los Barrios transite de una situación de desmantelamiento a una situación de puesta en marcha y funcionamiento desde enero de 2022. Por ello, es previsible que a la fecha de finalización del ERE (5 de noviembre de 2022), usted continúe prestando su cometido laboral en la Empresa. Esta situación es excepcional y transitoria y, en la actualidad, no se prevé que tenga un tiempo ilimitado, ya que, la Dirección de la empresa mantiene su decisión de desmantelar la Planta de carbón y seguir trabajando en la materialización de proyectos alternativos para la transición energética. El fin esperado de los trabajos de descomisionamiento y puesta en seguridad de la central que se realizarían tras el cierre autorizado de la Central es actualmente el 31/12/2025.

2. Por ello, como las causas objetivas que dieron lugar a la tramitación del ERE 223/2020 se mantienen actualmente, en el caso de que la Empresa extinga el contrato de trabajo por despido objetivo o despido disciplinario improcedente se le indemnizará con el importe extintivo que figura en su ERE 223/2020, actualizado cada año, con efectos de firma del presente acuerdo, los importes del año en curso con el IPC real del año anterior hasta la fecha de extinción del contrato, con el límite de 31 de diciembre de 2025, fecha estimada por la empresa para el inicio de los nuevos proyectos que coincide con el fin esperado de los trabajos de descomisionamiento y puesta en seguridad de la central que se realizarían tras el cierre autorizado de la Central.

A fecha de firma, con la inclusión del IPC del año 2021, este importe asciende a .....(Cantidades fijadas en el ERE 220/2020 : 45 días + 21 mensualidades + 2 años de aportación al Plan de Pensiones)

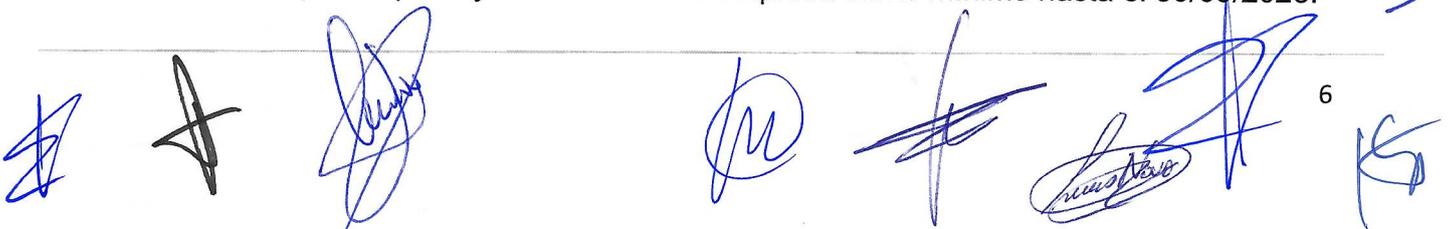
Adicionalmente, a la cantidad establecida en el párrafo anterior, a partir del 5 de noviembre de 2022, por cada año que siga realizando su cometido laboral, se adicionará la indemnización legal correspondiente de 33 días.

Conforme a lo establecido en el ERE mantiene las siguientes beneficios: La Empresa le abonará un máximo de 7000 euros brutos por los costes la formación que el empleado estime adecuado a su perfil profesional, le mantendrá en el Seguro Médico durante dos años a partir de la fecha de efectos de la extinción y contratará un Plan de Recolocación externa, con un plazo de 9 meses de duración, con la empresa LHH para ayudarle a analizar oportunidades, habilidades y capacidades que le doten de la máxima empleabilidad. Estas condiciones se mantendrán también como máximo hasta el 31 de diciembre de 2025.

3. Las condiciones indemnizatorias definidas anteriormente se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral dentro del grupo o empresas vinculadas o que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados.

4. Mantiene usted, hasta el 31 de diciembre de 2025, la condición establecida en el ERE de extinguir su contrato de trabajo con una antelación mínima de 15 días. En este caso, tendrá derecho a percibir la indemnización establecida en el punto 2 anterior con las revalorizaciones correspondientes.

5. Además, tendrá una aportación extra al Plan de Pensiones de 6% del Salario Real definido en el art 44.5 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo tanto en el año 2022, como en el año 2023 a la extinción de su contrato laboral o en el segundo año de su adscripción en los nuevos proyectos. El derecho a recibir la anterior aportación adicional al Plan de Pensiones queda vinculado a la efectiva prestación de servicios por su parte y vinculación a la empresa como mínimo hasta el 30/09/2023.



6

6. Usted tendrá la garantía de realizar su cometido laboral, hasta el 31 de diciembre de 2025, fecha estimada por la empresa para el inicio de los nuevos proyectos, que coincide con el fin esperado de los trabajos de descomisionamiento y puesta en seguridad de la central, que se realizarían tras el cierre autorizado de la Central, y por tanto de mantener su relación laboral y percibir sus retribuciones, en todo caso, hasta esa fecha.

7. En el contexto de los anteriores supuestos extintivos recogidos en los puntos 2 y 4, se le garantizará que, a efectos de cálculo de la indemnización neta por despido se considerarán los mismos criterios fiscales que en el caso de haber extinguido el contrato dentro del ERE 223/2020.

Lo anteriormente expuesto no implica la renuncia por ninguna de las partes a la aplicación de la normativa fiscal que en cada momento resulte de aplicación, por lo que cualquier otra situación al margen de la garantía recogida llevará aparejada el tratamiento que legalmente corresponda.

Será, en su caso, Generaciones Eléctricas Andalucía S.L o cualquier otra empresa quien se subroge en la relación laboral, responsable de dicha garantía

### **3. Nuevos Proyectos.**

La Empresa quiere reconvertir la Central con unos proyectos 100 % renovables, sólidos y de futuro. Así, entre otros, están en estudio proyectos para la producción de hidrogeno verde y planes de almacenamiento energético. Si, durante este periodo, estas propuestas se ponen en marcha y conllevan puestos de trabajo, usted tendrá derecho a ocupar con carácter prioritario las primeras vacantes que se produzcan al permanecer vinculado a la Central manteniendo su antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios. En la actualidad, la fecha estimada por la empresa para el inicio de los nuevos proyectos es el 31/12/2025, que coincide con el fin esperado de los trabajos de descomisionamiento y puesta en seguridad de la central que se realizarían tras el cierre autorizado de la Central.

Si este hecho se produce, y comienza a desarrollar su cometido laboral en el nuevo proyecto, decaerán las condiciones indemnizatorias establecidas en el punto 2 anterior con las siguientes consideraciones:

Si usted se encuentra desarrollando su cometido laboral sin que se haya ejecutado la indemnización establecida en el anterior punto 2, se mantendrán, a título de condiciones personales más beneficiosas en cómputo global, las condiciones laborales y salariales actuales recogidas en este acuerdo, con la excepción de los complementos de puesto de trabajo que se adaptarán a la su situación real que ocupe en su nuevo puesto de trabajo.



7

En el caso de que la Empresa extinguiera el contrato de trabajo por despido objetivo o despido disciplinario improcedente, se le indemnizará con las siguientes condiciones indemnizatorias: *(opciones a elegir por el trabajador)*

Opción 1:

Entre 0 y 1 años de actividad laboral: Indemnización legal + 24 meses de salario. Entre 1 y 2 años de actividad laboral: Indemnización legal + 12 meses de salario. Entre 2 y 3 años de actividad laboral: Indemnización legal + 6 meses de salario. A partir del cuarto año de actividad laboral: Indemnización legal.

Opción 2:

Usted mantiene, en todo caso, la Indemnización Legal, y se va reduciendo la mejora recogida en sus cantidades extintivas del ERE 223/2020, actualizadas a 31 de diciembre de 2025, de manera mensual, hasta la finalización de la misma, si llegase el caso.

Las condiciones indemnizatorias definidas en el párrafo anterior de este apartado se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral dentro del grupo o empresas vinculadas o que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados en los futuros proyectos.

Por el contrario, si la relación laboral se hubiese extinguido antes de la incorporación del trabajador en los nuevos proyectos y este se contratase para participar en los mismos, no conservará ninguna garantía de las condiciones laborales, fiscales y/o económicas actuales, ni ninguna de las recogidas en este acuerdo, siendo sus condiciones las que se pactasen al efecto.

#### 4.Vigencia.

La vigencia de este acuerdo, y las obligaciones contempladas en el mismo está fijada hasta el 31/12/2025 o hasta que se extinguiese la relación laboral del trabajador en el caso de que esta hubiese sido anterior. Si fuera necesario, las Partes revisarían este acuerdo 2 meses antes del término de este.



8