

### **III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA**

#### **Capítulo I: Disposiciones generales**

##### **Artículo 1. Naturaleza y eficacia**

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo, en virtud de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general.

Durante su vigencia no será aplicable otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados por el personal de la empresa.

En todo lo no previsto en este convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que pudieran resultar de aplicación.

Con respecto al colectivo de personal transferido de ENDESA, se reconoce la vigencia, en sus términos, del Acuerdo de garantías de 7 de mayo de 2009, así como los acuerdos específicos suscritos el 30 de noviembre de 2010, manteniéndose "ad personam" las condiciones más beneficiosas reguladas en los mismos a las personas trabajadoras de este colectivo relacionados en el Anexo correspondiente.

~~Con respecto al personal que presta servicios para Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L., le será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, salvo aquellas materias contempladas expresamente en los Anexos I, II y III, relativos a clasificación profesional, sistema de organización de trabajo y compensación salarial, respectivamente, que permiten atender a la especialidad del trabajo realizado por dicho colectivo.~~

Ambas partes acuerdan remitir el texto del presente Convenio, con todos sus anexos, a la Administración con el fin de su oportuna publicación en el BOE.

##### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende exclusivamente a las siguientes sociedades que actualmente integran el Grupo de Eempresas de Acciona Energía a los efectos del presente Convenio Colectivo:

~~Corporación Acciona Energías Renovables, S.A.~~

Acciona Generación Renovable, S.A.

Acciona Eólica del Levante, S.L.

~~Acciona Green Energy Developments, S.L.~~ ~~Acciona Energía Internacional, S.A.~~  
~~Acciona Green Energy Developments, S.L.~~

Acciona Solar, S.A.

Biomasa Mijadas, S.L.

~~Corporación Acciona Energías Renovables, S.A.~~

Corporación Acciona Eólica, S.L.U.

Corporación Acciona Hidráulica, S.L.U.

Energea Servicios y Mantenimiento, S.L.

~~Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L. ("EROM")~~

Parque Eólico Celadas, S.L.U.

Parque Eólico Escepar, S.A.

Saltos del Nansa, S.A.U.

~~Acciona Energía Internacional, S.A.~~

~~Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L.~~

Si durante el ámbito temporal establecido en el presente documento, se produjese fusión entre las empresas anteriormente indicadas, la norma de aplicación, al igual que para el resto de empresas recogidas en el ámbito funcional, será el presente Convenio Colectivo.

Igualmente, el Convenio será de aplicación en todas aquellas empresas que se pudieran ~~crear~~ ~~e~~-segregar de las anteriormente indicadas ~~citadas expresamente siempre que y que~~ reúnan adicionalmente el requisito de que sus acciones pertenezcan mayoritariamente a una de las sociedades que conforman el grupo de empresas de Acciona Energía, así como que se garantice la conservación de las facultades inherentes a esa mayoría en la capacidad de decisión y dirección.

Con independencia de la estructura mercantil de sociedades o de empresas, el grupo de empresas de Acciona Energía ~~que se regula por el presente Convenio Colectivo de Grupo de Empresas,~~ se conforma, a efectos estrictamente jurídico-laborales, por las expresamente indicadas en el ámbito funcional de este Convenio.

~~En el supuesto de que las partes firmantes del Convenio desearan y estuviesen de acuerdo en incorporar alguna otra empresa de la División de Acciona Energía al Convenio Colectivo de Grupo Acciona Energía, se deberá constituir una Comisión Negociadora para ello con la legitimidad suficiente para negociar un Convenio de Grupo de empresas y alcanzar el acuerdo de la mayoría de las partes que la constituyan~~

~~Posteriormente, se incorporará el resto de empresas del grupo ya existentes, que pudieran incluir personal en su plantilla, así como aquellas que pudieran nacer por adquisición, creación,~~

~~segregación, o fórmulas análogas, de conformidad asimismo a lo establecido en el apartado anterior, que tengan una actividad empresarial equivalente a las sociedades que se incluyen en el presente artículo, y que, por razones organizativas, productivas u operativas, se puedan adscribir al grupo de empresas de Acciona Energía a efectos de este Convenio Colectivo siendo esta principalmente la explotación de toda clase de recursos energéticos primarios mediante la promoción, desarrollo, diseño, construcción, gestión, operación, mantenimiento, reparación y explotación de instalaciones de generación de electricidad a través de fuentes renovables de energía, así como la comercialización, venta y almacenamiento de la energía eléctrica generada.~~

### Artículo 3. **Ámbito personal**

El presente Convenio Colectivo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido a todos los efectos:

- El personal comprendido en el art. 1.3 y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo y solo a efectos económico-salariales, de clasificación profesional y de promoción y movilidad interna:

- Los/as Directores/as, Gerentes y Expertos/as.

No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el artículo 37 del presente Convenio Colectivo en materia de igualdad será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas dentro de su ámbito funcional y territorial. ~~del presente convenio.~~

### Artículo 4. **Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto ~~los~~ los centros y lugares actualmente existentes como ~~los~~ que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollen sus actividades empresariales y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Asimismo, será de aplicación para ~~las personas los trabajadores y~~ trabajadoras que, de forma temporal, realicen sus funciones en el extranjero con motivo de viajes o desplazamientos de trabajo según lo regulado en el artículo 20 del capítulo IV del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 5. **Ámbito temporal**

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de ~~2018~~ 2023 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de ~~2022~~2027~~2026~~, excepto en aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una ~~vigencia~~ eficacia distinta.

2. El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito a la otra parte con un plazo de preaviso de 3 meses a la fecha de su vencimiento y/o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no existir denuncia, se entenderá prorrogado ~~o~~ por periodos anuales manteniendo vigentes en todo caso sus cláusulas normativas.

3. Una vez denunciado y vencido el mismo y dada la especial circunstancia de la complejidad regulatoria que incluye y la no existencia de un convenio de sector, sus cláusulas normativas, incluida la acción sindical, prorrogarán su vigencia durante un máximo de 36 meses desde la fecha de su vencimiento. Las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para desarrollar una negociación para la firma de un nuevo convenio en el menor plazo posible.

No obstante, finalizado dicho plazo y en el supuesto de no haber alcanzado un acuerdo en el mismo, quedará vigente el Convenio, salvo el artículo 5 de ámbito temporal y el artículo 59 bis de revisión salarial.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Los pactos contenidos en el presente Convenio, así como los Protocolos de cada Área de producción y soporte anexos a éste, constituyen un todo orgánico e indivisible. Si, por sentencia judicial firme o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie uno nuevo.

En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas, ~~y/o~~ disposiciones o anexos, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del Convenio mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

~~Con respecto al caso específico del personal que presta servicios para Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L., las partes firmantes entienden que el sistema de clasificación profesional, organización de trabajo y compensación salarial plasmado en los Anexos I, II y III, respectivamente, constituye un modelo de aplicación conjunta. En consecuencia, en el supuesto de que, por sentencia judicial o resolución administrativa, se resolviera la nulidad de alguno de los preceptos contenidos en dichos Anexos, en aras de mantener el equilibrio interno,~~

~~las partes firmantes se comprometen a alcanzar un nuevo acuerdo sobre el conjunto de todas las condiciones específicas aplicables a Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L.~~

#### **Artículo 7. Compensación y absorción**

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

El complemento de adecuación al convenio de 2014, así como el complemento de adecuación al convenio 2022 del personal de ~~EROM Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L.~~, no serán absorbibles por modificaciones de las estructuras salariales, salvo que se pacte expresamente en Convenio Colectivo y tan solo será compensable y absorbible en los procesos de promoción libre a los que concurra o le sean ofrecidos a la persona trabajadora titular del complemento y esta acepte de manera voluntaria.

Lo dispuesto en este artículo no es de aplicación para el colectivo del personal transferido de Endesa, que se encuentra relacionado en el Anexo correspondiente.

#### **Artículo 8. Igualdad de derechos**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación se rigen por el principio de no discriminación en las relaciones laborales por razón de sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, de conformidad con lo regulado en el art 17.1 ET y normas concordantes.

#### **Artículo 9. Inaplicación del convenio**

Las partes entienden que, de darse las circunstancias necesarias para tener que modificar ~~el su~~ contenido del Convenio, se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, se acudirá al procedimiento de mediación establecido en los Acuerdos vigentes sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), evitando actuaciones unilaterales.

## Capítulo II: Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

### Artículo 10. Principio de Dirección

La organización y dirección del trabajo es facultad exclusiva de los órganos de Gobierno y Dirección del Grupo de empresas de Acciona Energía y de las empresas que lo integran, del mismo, que la ejercerán con el alcance previsto en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a la representación de las personas trabajadoras

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos.

### Artículo 11. Aspectos básicos de la clasificación profesional: Modelo de grupos y niveles

#### Grupos Profesionales

La definición funcional y la determinación del grupo profesional corresponden a la Empresa. Con la definición de los grupos profesionales, la Empresa busca la polivalencia en los puestos de trabajo, de manera que exista la máxima posibilidad de movilidad funcional dentro de la Organización.

#### Clasificación Profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será establecido por la Empresa según los siguientes aspectos:

- El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar, la polivalencia entre funciones, la facultad legal de dirección y organización del trabajo, que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores/as en esta materia. Cualquier persona, en función del puesto de trabajo que desarrolla, estará encuadrada en un grupo profesional de los establecidos en este capítulo y definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.
- La posesión por parte de la persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado no implica la adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

- El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a cabo por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia del rol, la denominación del puesto o su titulación.
- El grupo profesional es la unidad de clasificación que agrupa a las personas trabajadoras en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación. Se establecen 3 grupos profesionales: Grupo Administrativo, Grupo Técnico Operativo y Grupo Técnico.
- La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, salvo aquellas que requieran de una titulación específica y/o colegiación obligatoria.

## GRUPOS PROFESIONALES

### Grupo Administrativo:

Las personas trabajadoras encuadradas en este Grupo son aquellas que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas de apoyo a las áreas de administración, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a los Departamentos, Direcciones y personas.

### Grupo Técnico operativo:

Las personas trabajadoras encuadrados en este grupo son aquellas que, por sus conocimientos y/o experiencias, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, bien en labores de mantenimiento, montaje y puesta en marcha del producto acabado, transporte, almacén u otras operaciones auxiliares, pudiendo, a su vez, realizar funciones de supervisión o coordinación.

En el caso específico de EROM en el Grupo Técnico operativo incluye los siguientes:

-OP: Operador de mantenimiento Programado: personal que realiza, con carácter general, labores de mantenimiento preventivo de activos eólicos, mejoras tecnológicas, pendientes planificados y trabajos de mantenimiento correctivo en turnos de retén, en este último caso sólo si están liderados por un OC.

-OC: Operador Correctivo: personal que realiza, con carácter general, labores de mantenimiento correctivo, de grandes correctivos de Alta Tensión en activos eólicos, tanto en turno ordinario como en turno de retén, pudiendo realizar, si fuera necesario, labores de mantenimiento programado.

-JF: Jefe de Brigada: personal que cuenta con competencia y conocimiento profundo de los trabajos de mantenimiento de activos eólicos que le permiten coordinar equipos, tanto de

mantenimiento programado como de mantenimiento correctivo, pudiendo realizar, si fuera necesario, funciones de OC.

**Grupo Técnico:**

Las personas trabajadoras incluidas en este Grupo tienen un alto grado de cualificación, experiencia y/o aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada responsabilidad, especialización y complejidad de forma autónoma.

**NIVELES DE DESARROLLO**

Dentro de cada Grupo se encuentran distintos niveles de desarrollo y contribución.

La Empresa está facultada para proceder a contrataciones en cualquier nivel, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, polivalencia, cualificación).

**I. Para el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio a excepción del Grupo Profesional Técnico Operativo de EROM:**

**Niveles de Iniciación:** se aplicarán con carácter general al personal de nuevo ingreso en la Empresa y corresponden a los niveles básicos de los grupos profesionales. Dentro del nivel de iniciación hay 3 tramos (A, B y C) en el Grupo Administrativo y 2 tramos (A y B) en el Grupo Técnico Operativo. En el Grupo Técnico hay 2 niveles de iniciación con 2 tramos (A y B) en cada uno. El paso de un nivel a otro es automático y puede oscilar entre 1 y 2 años en función del informe de valoración.

Asimismo, el paso al nivel de consolidación se hace de manera automática al año, salvo informe de valoración desfavorable o a los 2 años tras haber pasado por los 2 tramos anteriores.

**Nivel de Consolidación:** se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados.

Dentro del nivel de consolidación hay 3 tramos (D, E y F) en el Grupo Administrativo y 2 tramos (A y B) en el Grupo Técnico; el paso de un nivel a otro es automático y puede oscilar entre 1 y 2 años en función del informe de valoración.

Con independencia del puesto que cada persona ocupe, el personal encuadrado en este nivel podrá acceder a los niveles de Especialización, a través una mayor formación y/o mayor nivel de competencia y aportación o libre designación de la Empresa.



**Niveles de Especialización:** lo constituyen los niveles superiores de cada grupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

Dentro del nivel de especialización en el Grupo Técnico Operativo hay 3 tramos (A, B y C) en los niveles 3, 4 y 5, en este caso el paso de un tramo a otro responde a la carrera profesional de ese nivel y es automático y puede oscilar entre 1 y 2 años en función del informe de valoración.

La promoción entre de los niveles de Especialización se efectuará en el marco de los procesos de movilidad interna o por libre designación de la Empresa.

**Tabla de Clasificación Profesional**

		Administrativo	Técnico Operativo	Técnico		
<b>NIVELES</b>	<b>8</b>			T8		
	<b>7</b>		TO7			
	<b>6</b>	A6	TO6		T6	
	<b>5</b>	A5	TO5	C	T5	B
				B		A
				A		
	<b>4</b>	A4	TO4	C	T4	B
				B		A
				A		
	<b>3</b>	A3	TO3	C	T3	B
B				A		
A						
<b>2</b>	A2	F	TO2			
		E				
		D				
<b>1</b>	A1	C	TO1	B		
		B		A		
		A				

## **II. Para el Grupo profesional Técnico Operativo de EROM:**

Dentro de los Operadores de mantenimiento programado se definen 3 niveles de desarrollo, que se detallan a continuación, así como los criterios de adscripción a cada uno de ellos:

-OPA: todos los operadores entre 0 y 2 años de experiencia de mantenimiento programado demostrable en O&M Eólica.

-OPB: todos los operadores con al menos 2 años de experiencia en tareas de mantenimiento programado demostrable en O&M eólica.

-OPC: todos los operadores con al menos 4 años de experiencia en tareas de mantenimiento programado demostrable en O&M Eólica.

Dentro de los Operadores Correctivos se definen 4 niveles de desarrollo, que se detallan a continuación, así como los criterios de adscripción a cada uno de ellos:

-OCA: todos los operadores de correctivo que tengan menos de 2 años de experiencia demostrable en resolución de averías de la tecnología correspondiente o que no hayan conseguido acreditación OCB.

-OCB: todos los operadores de correctivo que tengan al menos 2 años de experiencia demostrable en resolución de averías de la tecnología correspondiente y dispongan de acreditación OCB.

-OCC: todos los operadores de correctivo que tengan al menos 4 años de experiencia demostrable en resolución de averías de la tecnología correspondiente dispongan de acreditación OCC y no dispongan de acreditación OCD.

-OCD: todos los operadores de correctivo que tengan más de 6 años de experiencia demostrable en resolución de averías de la tecnología correspondiente y dispongan de acreditación OCD.

### **Artículo 12. Niveles profesionales**

Los niveles profesionales referidos a continuación son aplicables al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, a excepción del grupo profesional Técnico Operativo de EROM.

Dentro de cada Grupo se encuentran distintos niveles profesionales.

Se han definido 8 niveles diferenciados en base a la contribución de los puestos a la organización y para ello se han seguido criterios basados en dos factores, que son: la solución de problemas (marco y exigencia de los problemas) y el ámbito de responsabilidad (autonomía, magnitud e impacto) de los mismos.

**Solución de problemas:** este factor hace referencia a la calidad y autonomía para identificar, definir y encontrar solución a los problemas.

- Marco de referencia: considera en cada nivel la existencia de políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo y regulaciones que controlan las actividades a llevar a cabo en cada puesto.
- Exigencia de los problemas: tiene en cuenta la variedad de problemas y la complejidad de los problemas que se plantean en la actividad habitual de la persona trabajadora.

**Responsabilidad:** tiene en cuenta la contribución de cada puesto a los resultados organizativos, considerando la capacidad de respuesta de cada persona trabajadora ante las acciones y decisiones tomadas, así como ~~sus las consecuencias de las mismas.~~

- Autonomía: considera el grado de libertad de decisión y acción que tiene cada trabajador para el logro de sus resultados.
- Magnitud: considera el hecho de manejar alguna magnitud económica (presupuesto, inversión, facturación) o coordinar o dirigir algún equipo de personas a su cargo.
- Impacto: considera de qué manera la actividad individual incide en los equipos o presupuestos a su cargo.



## DEFINICIÓN DE NIVELES PROFESIONALES

Nivel 1:

Criterios generales:

Estas personas trabajadoras realizan tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, sin formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO)

Tareas: ~~En este grupo~~ se incluyen, a título enunciativo, ~~las siguientes todas aquellas~~ actividades y todas las -que, por analogía, ~~sean~~ sean equivalentes a las mismas: siguientes:

- Tareas manuales
- Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia
- Trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación o similares de administración
- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - o Soporte administrativo 1
  - o Operario/a sin cualificación
  - o Ordenanza
  - o Telefonista/Recepcionista

Nivel 2:

Criterios generales:

Estas personas trabajadoras realizan tareas administrativas y operativas de forma autónoma en su área de trabajo, siguiendo las directrices marcadas por su responsable.

Formación: Técnico/a grado medio con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En el Grupo Administrativo es valorable el inglés.

Tareas: ~~En este grupo sse~~ incluyen, a título enunciativo, ~~las siguientes todas aquellas~~ actividades y todas las -que, por analogía, ~~seanen~~ equivalentes a las mismas: siguientes:

- Tareas asignadas con pautas específicas y estrecha supervisión
- Colaboran en el desarrollo de métodos de trabajo, técnicas y herramientas de producción
- Coordinación técnica de tareas básicas asignadas a otros miembros del equipo cuando se encarga por el/la responsable
- Gestionan comunicaciones internas y externas del área
- Gestionan los recursos materiales (órdenes de compra, pedidos, facturación) del área con autonomía dentro de su responsabilidad
- Realizan tareas de organización, clasificación, codificación, registro y actualización de la información, así como elaboración de documentos y grabación de datos en los soportes facilitados.
- Recopilan y preparan información para elaborar informes y análisis de actividad

- Tareas secretariales que precisen instrucciones detalladas utilizando paquetes informáticos
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - o Soporte administrativo 2 / Secretario/a de Departamento / Técnico administrativo
  - o Operario/a
  - o Gruista
  - o Telefonista/Recepcionista Bilingüe

Nivel 3:

Criterios generales:

Estas personas trabajadoras realizan tareas administrativas complejas y operativas que requieren especialización de forma autónoma en su área de trabajo, siguiendo las directrices marcadas por su responsable.

Formación: Técnico/a de grado medio o superior con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En el Grupo Administrativo es imprescindible el inglés.

Tareas: ~~En este grupo se~~ incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades y todas las aquellas actividades que, por analogía, sean en equivalentes a las mismas siguientes:

- Controlar/planificar los sistemas, equipos, productos y herramientas fundamentales para el proceso productivo, asegurando su funcionamiento en aspectos de uso, instalaciones, disponibilidad y resolución de incidencias
- Desarrollar métodos de trabajo, técnicas y herramientas de producción para mejorar la calidad, plazos y costes de los procesos
- Participar en la elaboración y validación de los productos y servicios facilitados (pruebas)
- Análisis y explotación de la información, elaborando informes relativos a su gestión administrativa
- Idénticas oportunidades de mejora en su ámbito de actividad y proponer cambios para mejorar su servicio
- En algunos casos deberán planificar las necesidades de su área, teniendo responsabilidad sobre los centros de coste relacionados.
- Planificación y coordinación de viajes, reuniones y eventos nacionales e internacionales.
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - o Técnico/a administrativo II / Secretario/a Dirección

- Operario/a cualificado/ especialista (almacén, producción)
- Técnico/a de iniciación

Nivel 4:

Criterios generales:

Son las personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro de la Empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación: Titulados/as superiores o medios con experiencia media, técnicos/as de grado superior con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En el Grupo Administrativo y Técnico es imprescindible el inglés.

Tareas: ~~En este grupo~~ se incluyen, a título enunciativo, ~~las siguientes todas aquellas~~ actividades y todas las que, por analogía, ~~sean~~ equivalentes a las mismas siguientes:

- Tareas administrativas y de gestión desarrolladas con el diseño, supervisión y utilización de aplicaciones informáticas
- Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior
- Tareas de mantenimiento industrial integral con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su responsabilidad
- Tareas de comercialización de productos o proyectos que no requieran una especialización técnica compleja, comunicación de condiciones de oferta, tramitación de pedidos, etc.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran iniciativa
- Tareas secretariales que precisen instrucciones específicas utilizando paquetes informáticos
- Tareas elementales de delineación y cálculos sencillos
- Realizan agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen en base a normas generalmente precisas.
- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - Secretario/a de Comité de Dirección B del grupo Acciona Energía / Jefe/a Administrativo
  - Jefe/a de equipo
  - Técnico/a Junior

- Técnicos/as de mantenimiento
- Operadores/as polivalentes
- Corretornos
- Supervisores/as de calidad
- Técnicos/as de montaje y puesta en marcha
- Asistentes de parque
- Especialistas hidráulicos

Nivel 5:

Criterios generales:

Son las personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los encargados/as de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Ingeniería técnica, titulación superior o técnico/a de grado superior, complementada con formación en el puesto o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. En el Grupo Administrativo y Técnico es imprescindible el inglés.

Tareas: ~~En este grupo~~ se incluyen, a título enunciativo, las siguientes ~~todas aquellas~~ actividades y todas las que, por analogía, ~~sean~~ equivalentes a las mismas: siguientes:

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de contabilidad
- Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los cálculos necesarios, a la vez que proporcionan las soluciones requeridas
- Tareas de I+D+i de proyectos completos, según instrucciones
- Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales
- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos, bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación informática
- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario o en zona geográfica concreta
- Tareas de traducción, correspondencia, elaboración de documentos y presentaciones y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad

- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, ordenadores, comunicaciones, etc.)
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - o Secretario/a de Comité de Dirección A del grupo Acciona Energía
  - o Jefe/a de turno
  - o Encargado/a de mantenimiento
  - o Operador/a avanzado/a
  - o Técnico/a de departamento

Nivel 6:

Criterios generales:

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido técnico y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de una cierta complejidad técnica y con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as de un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado superior o medio, así como técnico/a de grado medio y/o con experiencia dilata en el puesto. Imprescindible inglés elevado en el Grupo Técnico y valorable en el Grupo Técnico Operativo.

Tareas: ~~En este grupo~~ se incluyen, a título enunciativo, las siguientes ~~todas aquellas~~ actividades y todas las -que, por analogía, sean en equivalentes a las mismas: siguientes:

- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as o de procesos productivos
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción con un número elevado de colaboradores/as a cargo
- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red comercial o de desarrollo de negocio
- Tareas técnicas de financiación de proyectos y de asesoría jurídica y fiscal
- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta personal técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc.), aplicando normalización, realizando cálculos de detalle, confeccionando planos a partir de los datos facilitados de un mando superior
- Tareas técnicas de gestión de compra de aprovisionamientos



- Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos, según instrucciones facilitadas por un mando superior
- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir proyectos de montaje o de ejecución de obra.
- Tareas técnicas de desarrollo de negocio y gestión comercial con responsabilidad sobre una gama específica de productos o sector geográfico
- Actividades relacionadas con la organización, control, asesoramiento o mando en orden a la selección, admisión, clasificación, formación, previsión social, etc.
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - o Jefes/as de turno
  - o Jefes/as de almacén
  - o Ingeniero/a senior
  - o Secretario/a CEO
  - o Coordinadores/as
  - o Técnico/a Senior
  - o Técnicos/as telecontrol
  - o Técnicos/as obra civil
  - o Técnicos/as de gestión de la energía
  - o Técnicos/as de obra

Nivel 7:

Criterios generales:

Son las personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y de interrelación humana. También aquellos y aquellas responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto no muy numeroso de colaboradores/as en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional. Elevado nivel de inglés.

Tareas: ~~En este grupo~~ se incluyen, a título enunciativo, las siguientes todas aquellas actividades y todas las que, por analogía, ~~sean~~ equivalentes a las mismas siguientes:

- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, ingeniería, administración, calidad, asesoría jurídica, RR.HH., servicios, construcción, etc. o de

cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen esas agrupaciones.

- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los colaboradores, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico como a nivel logístico
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
  - o Responsable función
  - o Coordinadores/as de agrupación

Nivel 8:

Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este nivel tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos

Desempeñan sus funciones con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Elevado nivel de inglés.

Tareas: ~~En este grupo~~ se incluyen, a título enunciativo, ~~las siguientes todas aquellas~~ actividades y todas las -que, por analogía, ~~sean~~ equivalentes a las mismas siguientes:

- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.

- Tareas de gestión comercial y de desarrollo de negocio con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa
- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidad sobre resultados y ejecución de los mismos.
- Comprenden, a título orientativo, los siguientes puestos:
  - o Jefe/a de sección
  - o Jefe/a de operación
  - o Jefe/a de mantenimiento
  - o Responsable de asesoría jurídica internacional
  - o Responsable de proyectos de obra civil
  - o Project Manager

### Implantación

Las dificultades que puedan surgir por la aplicación del sistema de Clasificación Profesional se plantearán y analizarán en la Comisión de secciones sindicales.

## Capítulo III: Políticas de empleo. Movilidad interna

### Artículo 13. Movilidad interna y/o cobertura de vacantes entre empresas del Grupo de empresas de Acciona Energía

La movilidad interna es el sistema de acceso mediante selección a los puestos de nueva creación o vacantes, para que, de forma libre y voluntaria, el personal en plantilla, pueda optar a dichos puestos.

El Grupo de empresas de Acciona Energía analizará en cada una de las empresas que lo integran las necesidades organizativas, técnicas y de producción y el potencial del equipo humano para adoptar las decisiones que procedan para una gestión dinámica de la plantilla.

Las partes consideran la movilidad interna de las personas trabajadoras entre las distintas empresas integrantes del Grupo como un instrumento de garantía de empleo y de ocupación efectiva y también como de posible desarrollo profesional de aquellas, los trabajadores y trabajadoras.

Se trata de cubrir puestos con el propio personal de la Empresa de forma prioritaria, antes de recurrir a la selección externa, como una forma de desarrollo, retención y motivación de sus profesionales.

Como criterio general, y dado que la movilidad interna es un beneficio para el desarrollo de las personas empleadas, todas las vacantes publicadas externamente, deberán ser publicadas previamente dentro de la Empresa.

Las personas trabajadoras que opten a los puestos de Movilidad Interna deberán:

- i. Cumplir los requisitos y perfil exigido para el puesto.
- ii. Llevar, al menos, 2 años en el puesto actual de trabajo con las siguientes consideraciones:
  - En el caso de estar asignadose/a a Obras o Proyectos en curso, asegurar, además, que no se pone en riesgo la consecución de objetivos de negocio debido al ~~de~~-proceso de movilidad.
  - La Empresa determinará el plazo para realizar una transición ordenada entre la persona que se dirige al puesto de destino y la persona que llega para cubrir la vacante dejada o el puesto de nueva creación.

La Empresa informará a la Comisión de secciones sindicales, con carácter previo, de las vacantes publicadas.

La publicación se efectuará a través de la intranet corporativa para conocimiento de todas las personas interesadas y por el plazo que la Empresa determine a nivel general.

En igualdad de condiciones y de cumplimiento del perfil del puesto, tendrán siempre preferencia los/as candidatos/as internos/as.

Dado que la persona candidata accede a las vacantes internas de forma libre y voluntaria, opta y se adhiere en su totalidad a las condiciones laborales del puesto de destino. Esta adhesión deberá quedar reflejada por escrito.

En el momento en que se agote este proceso de movilidad interna sin haber personas candidates/as que cumplan el perfil requerido, se tendrán en cuenta ases/as ~~candidatos/as~~ provenientes de selección externa.

Una vez publicada internamente y en función de las características de la vacante, se lanzará un proceso de búsqueda externa, con el fin de responder lo antes posible a las necesidades del negocio.

En el proceso de selección se tendrán en cuenta las políticas desarrolladas en materia de igualdad.

#### Artículo 14. Sistema de contratación

Principios generales: En el marco de la política de responsabilidad social del grupo y de los compromisos en materia de igualdad y diversidad, las partes convienen que la política de contratación de personal de las empresas integrantes del Grupo de empresas de Acciona Energía afectadas por el presente Convenio se regirá por los siguientes principios:

1. Uso adecuado de las modalidades contractuales previstas en la normativa laboral de forma que las necesidades permanentes de la Empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades puntuales a través de contratos temporales o a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.

2. Utilización del contrato a tiempo parcial cuando la persona trabajadora preste sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo ordinaria regulada en el presente convenio, que podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en función de la necesidad de empleo a la que corresponda y reconocimiento a las personas contratadas es trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial de los mismos derechos laborales que a las contratadas los trabajadores/as a tiempo completo en relación al acceso a la formación profesional, progresión y movilidad profesional y promoción, sin perjuicio de las peculiaridades propias inherentes al contrato de tiempo parcial.

3. Utilización de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje formativos en aras de la promoción del empleo juvenil.

4. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personas con discapacidad.

5. Fomento en la medida de lo posible de la contratación y /o promoción de mujeres en los grupos, niveles o departamentos en los que se encuentren infrarrepresentadas, sin perjuicio de la aplicación de criterios objetivos en los procesos de cobertura de vacantes internas y externas.

6. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de un género determinado.

#### Artículo 15. Preaviso en ceses voluntarios

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria o solicitar excedencia voluntaria vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Empresa, conforme al preaviso establecido

a continuación y mediante escrito.

<u>COLECTIVO/NIVEL</u>	<u>PRERAVISO</u>
<u>Nivel 1 a 8 Expertos/as, Gerentes y Directivos/as</u>	<u>1 mes 5 días</u>
<u>Expertos/as, Gerentes y Directivos/as Resto de las personas trabajadoras</u>	<u>15 días</u>

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir completa su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso se descontarán de la liquidación los días equivalentes al preaviso total o parcialmente incumplido, percibirá la liquidación con el descuento de los días de falta de preaviso que el trabajador/a no haya comunicado.

#### **Artículo 16. Periodo de prueba**

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, serán objeto de un periodo de prueba, cuya duración máxima se detalla en la siguiente tabla, que se reflejará en el contrato de trabajo.

<u>NIVEL</u>	<u>PERIODO DE PRUEBA</u>
Nivel 1 y 2	1 mes
Nivel 3, 4 y 5 y 6	2 meses
Niveles 7 y 8	6 meses
Expertos/as, Gerentes y Directivos/as	6 meses

En cuanto al colectivo de personas trabajadoras que sean contratadas para el Grupo Técnico Operativo de EROM, el período de prueba será el siguiente:

- Para el OPA, OPB y OPC: 1 mes
- Para los OCD, OCC, OCB, OCA, JBB y JBA: 2 meses

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad

de la persona trabajadora en la ~~E~~empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, ~~maternidad nacimiento, adopción, guarda con fines de~~ ~~y adopción,~~ ~~e~~ acogimiento, ~~riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género,~~ y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

#### **Capítulo IV: Circulación de trabajadores/as, movilidad funcional y movilidad geográfica**

##### **Artículo 17. Circulación del personal dentro del ~~G~~grupo**

Se acuerda la libre circulación de las personas trabajadoras entre las empresas del ~~G~~grupo de ~~empresas de~~ Acciona Energía, que conforman el ámbito funcional de este Convenio.

Se establecen dos tipos de circulación del personal dentro del ~~G~~grupo:

- a) Por razones técnicas, organizativas o de producción: ~~e~~Existiendo necesidades organizativas, técnicas o productivas, as personas trabajadoras ~~includ~~ges en el ámbito personal de este Convenio podrán ser asignada de manera temporal o definitiva a cualquiera de las empresas pertenecientes al ~~G~~grupo de empresas de Acciona Energía, habiendo informado previamente a la RLT. En el caso de que este supuesto conlleve modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del ET.
- b) Por voluntad propia y con acuerdo de ambas empresas (de origen y de destino): ~~e~~Esta situación se regula a través de los procedimientos que la Dirección de RR.HH. de las empresas tienen establecidas como promociones internas o de cobertura de vacantes.

Por todo ello, el personal perteneciente a cualquiera de las empresas de ~~G~~grupo de empresas de Acciona Energía podrá prestar sus servicios indistintamente por las causas indicadas en los centros de trabajo del ~~G~~grupo, manteniendo su adscripción de sociedad de origen o produciéndose cambio de empleador.

Además, la persona trabajadora se compromete y acepta prestar sus servicios en las condiciones de trabajo (calendario laboral y horario) que tenga establecidas la empresa de destino.

##### **Artículo 18. Movilidad funcional**

La movilidad funcional dentro de los grupos profesionales contemplados en el presente convenio se regirá por lo previsto en el art 39 ET y se efectuará de acuerdo ~~con~~ ~~e~~ las titulaciones

académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, sin perjuicio de los criterios de clasificación indicados en el artículo 11 y siguientes.

#### **Artículo 19. Movilidad Geográfica. Tipología**

En este apartado se regulan aquellas situaciones en que la persona trabajadora ha de realizar sus funciones profesionales en un lugar diferente a su centro de trabajo de adscripción, pudiendo o no regresar a pernoctar a su domicilio.

La movilidad geográfica en el grupo incluye las siguientes situaciones:

- A) Movilidad geográfica temporal, que incluye (a) viajes de trabajo y desplazamientos de corto plazo y (b) asignaciones a corto plazo
- B) Movilidad geográfica definitiva: traslados
- C) Expatriaciones
- D) Localizaciones

#### **Artículo 20. Movilidad geográfica temporal**

Si, como consecuencia de las movilidades que se regulan a continuación, quedaran alterados los objetivos anuales e individuales establecidos para el año correspondiente, se procederá a su revisión y adaptación.

**a - Viajes de trabajo y desplazamientos de corto plazo (Hasta 3 meses):** los viajes que, por motivos de trabajo y a solicitud de la persona responsable, tenga que realizar la persona trabajadora se compensarán por el sistema de "Dietas" y se preavisarán con la mayor antelación posible. Con periodicidad mensual, las personas trabajadoras presentarán a RRHH, con la firma del responsable jerárquico correspondiente, la liquidación de las dietas del viaje.

- **Dietas**

Se abonarán dietas a través de la nómina en base a los importes recogidas en el artículo 5958 correspondiente a Dietas y Gastos de Locomoción.

#### **b - Asignaciones a Corto Plazo (a partir de 3 meses y hasta 18 meses)**

La Empresa podrá efectuar asignaciones a corto plazo de las personas trabajadoras ~~de la Compañía,~~ en función de las necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción, informando a las personas trabajadoras en un plazo no inferior a 5 días laborables, de acuerdo con ~~lo~~ establecido en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores. En las asignaciones a corto plazo se señalará:



- Emplazamiento de destino
- Funciones del puesto
- Fecha estimada de salida
- Duración estimada de la asignación
- Condiciones económicas

En asignaciones a corto plazo internacionales, la obtención del permiso de residencia y visado de trabajo en el país de destino, cuando fuese legalmente necesario, ~~por normativa legal~~, condicionarán tanto el comienzo de la aAsignación, como la ~~La~~ vigencia del Acuerdo de Asignación, ~~a corto plazo está supeditada al logro y mantenimiento de los citados permisos de residencia y trabajo en el país de destino, cuando fuese necesario.~~

### Condiciones económicas

Durante el tiempo de permanencia en el nuevo emplazamiento y, en su caso, país de destino, se abonarán las cantidades que figuran en el Acuerdo de Asignación. La retribución durante la asignación se compone de una retribución Fija Bruta Anual y una dieta diaria. Adicionalmente, ~~y~~ para el caso de asignaciones a corto plazo internacionales, en función de los requerimientos fiscales del país de destino o de las necesidades del servicio, puede incluir un plus fiscal y/o un plus de fin de semana/festivos ~~disponibilidad~~.

- **Retribución Fija Anual**

Durante la asignación se mantendrá el Salario Fijo Bruto Anual en el país origen.

- **Dietas**

Se abonarán dietas a través de la nómina en base a los importes recogidos en el artículo ~~598~~ correspondiente a Dietas y Gastos de Locomoción.

- **Plus Fin de semana/Festivos Disponibilidad**

- Trabajo realizado en fines de semana: a solicitud de cada responsable directo, si a la persona trabajadora se le solicita que trabaje un sábado o domingo, esa jornada completa será compensada con **177,58** euros brutos, o con día y medio de vacaciones, ~~siendo la opción escogida~~ a elección de la persona trabajadora, independientemente de los descansos legalmente establecidos. Si la prestación de servicios lo fuera por media jornada, la percepción será la mitad de la anterior cuantía, no procediendo su compensación en disfrute de tiempo de descanso, independientemente de los descansos legalmente establecidos.

En aquellos casos en los que se exija una disponibilidad en dichos días, se abonará un mínimo de 2 horas, calculadas proporcionalmente respecto a la cantidad antes indicada.

- Trabajo realizado en festivos locales: a solicitud del responsable de proyecto, con carácter excepcional y por razones productivas de finalización del proyecto, se podrá requerir la efectiva realización de trabajos en estos días. Esa jornada completa será compensada con **177,58** euros brutos, o con día y medio de vacaciones, ~~siendo la opción escogida~~ a elección de la persona trabajadora. Si la prestación de servicios lo fuera por media jornada, la percepción será la mitad de la anterior cuantía, no procediendo su compensación en disfrute de tiempo de descanso.

En aquellos casos en los que se exija una disponibilidad en dichos días, se abonará un mínimo de 2 horas, calculadas proporcionalmente respecto a la cantidad antes indicadas.

El control, seguimiento y registro de los trabajos realizados se efectuará por el responsable local del proyecto.

- **Plus fiscal**

- Los ingresos que describe el Acuerdo de Asignación vienen expresados en importes brutos. En caso de asignaciones internacionales, es posible que exista la obligación de pagar impuestos en el país de destino. La Empresa realizará en el país de origen y en el país de destino las retenciones fiscales conforme a las normativas locales vigentes en cada momento.
- En caso de que la Empresa tenga que hacer retenciones en destino, las dietas se cobrarán en moneda local de destino y la ~~Empresa compañía~~ añadirá un plus fiscal que ayude ~~a~~ a compensar la diferencia de carga impositiva por renta mundial; asimismo, pondrá ~~La empresa pone~~ a disposición de la persona trabajadora un servicio de asesoría fiscal prestado por a través de una empresa especializada, con el objeto de facilitar el debido cumplimiento de las obligaciones fiscales tanto en el país de origen como de destino. En el caso de en el que la persona trabajadora no haya utilizado los servicios de la asesoría fiscal, si se produjese cualquier contingencia fiscal para la misma o para la ~~E~~mpresa, será la persona trabajadora quien soportará los costes de cualquier tipo de sanción, multa, recargo, intereses, etc., así como de los impuestos adicionales y de la representación legal si fuera necesario, que resulten exigibles en relación con cualquier declaración que no hubiera sido preparada por la asesoría fiscal externa.

### **Régimen de trabajo y vacaciones**

El contrato de trabajo en España sigue vigente durante la asignación a corto plazo. En el caso de que Puede que para obtener el correspondiente visado y permiso de trabajo sea necesaria la firma de un contrato local en destino, ~~En este caso,~~ se mantendrá en todo momento la relación laboral en España, que se regirá por la legislación española mientras dure el desplazamiento.

El calendario laboral de aplicación será el de destino. A fin de año se efectuará un balance entre los días festivos disfrutados y/o compensados en destino con los días festivos que hubiera disfrutado según calendario de origen.

En materia de Seguridad Social, se mantendrán las cotizaciones a la Seguridad Social en origen, activando, si procede, el correspondiente convenio bilateral en Seguridad Social con el país de destino que permita el mantenimiento de las cotizaciones en España y la no cotización en destino.

En caso de no existir el convenio o que fuese necesario cotizar en destino, la ~~E~~empresa asumirá ~~abonar~~ el coste de dichas cotizaciones, manteniéndose en todo caso las cotizaciones en España durante el periodo que dure la asignación.

La persona trabajadora tendrá derecho a vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales (equivalentes a 22 laborables), ~~conforme de acuerdo~~ a la legislación laboral española, respetando en todo caso la legislación laboral de destino de obligado cumplimiento. Tanto el comienzo como el fin de la jornada, así como los descansos semanales y los días festivos, se acomodarán a lo dispuesto por las autoridades laborales y normativa legal de destino.

Respecto a los períodos de vacaciones que correspondan, estos serán fijados de acuerdo con la línea jerárquica de destino.

Las retribuciones detalladas en el ~~A~~acuerdo de ~~A~~signación compensan cualquier diferencia laboral entre ambos países.

~~Respecto a los períodos de vacaciones que correspondan, estos serán fijados de acuerdo con la línea jerárquica de destino.~~

#### **Vivienda**

La ~~E~~empresa facilitará los anticipos necesarios para hacer frente a los pagos iniciales correspondientes al alquiler de la vivienda en destino (fianzas, depósitos, etc.)

#### **Viajes**

Los gastos de viaje desde el domicilio en España hasta el lugar de trabajo en destino, así como los de retorno, serán a cargo de la ~~E~~empresa.

La ~~E~~empresa fijará la fecha, medio de transporte y demás circunstancias relativas a la asignación.

#### **Viajes de retorno al país de origen**

La compañía en destino organizará y asumirá los gastos de los viajes de regreso a la ciudad de origen por 1 viaje cada 3 meses.

No existe la posibilidad de sustituir estos viajes o utilizar el dinero para visitas de familiares o viajes a un destino diferente.

### **Retorno al país de origen**

Una vez que la asignación llegue a su fin, la persona trabajadora retornará a su ciudad de origen. La finalización de la asignación o retorno no implica cambio alguno en la categoría profesional o salario fijo bruto anual reconocido hasta el momento en origen.

### **c- Disposiciones comunes a los apartados a y b**

- En los supuestos de asignaciones a corto plazo, se establecerán limitaciones para casos concretos de mayores de 56 años, trabajadores/as con niños en edad escolar hasta el fin del curso y personas con discapacidad.
- En los supuestos de viajes de trabajo y desplazamientos de corto plazo de personas trabajadoras con reducción de jornada, se compensará económicamente el 100% del salario desde la primera noche de pernocta fuera del domicilio.
- En los viajes, desplazamientos y asignaciones cuyo inicio o fin se efectúe en fin de semana, se compensará medio día si el viaje se inicia por la tarde o se termina por la mañana y un día completo si se inicia por la mañana o se termina por la tarde.

### **Artículo 21. Movilidad geográfica definitiva: Traslados**

En relación ~~con el~~ traslado de las personas trabajadoras se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en el presente artículo.

La ~~E~~empresa ofrece como ayuda para los supuestos derivados de la libre circulación de las personas trabajadoras entre las empresas del Grupo de empresas de Acciona Energía, que impliquen ~~n~~ movilidad geográfica, los siguientes importes:

- 1º y 2º año 25% Salario Bruto anual del momento en que se produce el traslado (primer año).
- 3º y 4º año 12,5% Salario Bruto anual del momento en que se produjo el traslado (primer año).
- 5º año se deja de percibir ayuda traslado y se consolida en el Salario Bruto Anual del cuarto año el 6,25% del Salario Bruto anual del momento en que se produjo el traslado (primer año).

La ayuda económica prevista en este artículo y referida a los importes de los años 1º, 2º, 3º y 4º tendrá la naturaleza de compensación por gastos, tanto propios como en su caso de los

familiares a su cargo, de acuerdo con lo previsto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 22. Expatriaciones (desde 12 meses hasta 5 años)**

Las expatriaciones son asignaciones a largo plazo y siempre en territorio internacional y se llevarán a cabo contando con el permiso de residencia y el visado del país correspondiente para la persona desplazada y se regirán por los procedimientos de Acciona vigentes en cada momento.

Son acuerdos voluntarios, de libre elección, entre la persona trabajadora y la Empresa.

~~Durante la vigencia de la expatriación y siempre que legalmente sea posible, En España se le mantendrá a la persona trabajadora en una situación de alta o en su caso asimilada al alta en la Empresa origen y en la Seguridad Social española, quedando. Así pues, esta situación está~~ asimilada a una "excedencia" especial con derecho de retorno e incorporación a un puesto equivalente.

La regulación específica de la expatriación se recoge en el ~~M~~ manual que se entrega a cada persona trabajadora que pase a esta situación.

#### **Artículo 23. Localización (sin límite en el tiempo)**

Las localizaciones ~~implican la~~ contratación local de la persona trabajadora es locales en empresas del grupo Acciona Energía fuera del territorio nacional.

La persona trabajadora puede optar libremente a una posición local en algún país en los que el Grupo de empresas de Acciona Energía la compañía tiene actividad y también puede ser su responsable el que le ofrezca la opción a una posición en territorio internacional.

En caso de que la persona trabajadora opte a una posición de localización, se situará en excedencia voluntaria por un plazo de hasta 3 años, causando baja en la Empresa y en la Seguridad Social española.

### **Capítulo V: Formación Profesional**

#### **Artículo 24. Formación profesional: principios generales y objetivos**

1. Las partes atribuyen a la formación profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a mejorar la eficacia y eficiencia de la compañía, así como a potenciar el desarrollo personal y profesional de

las personas trabajadoras y su capacidad para asumir nuevas responsabilidades, garantizando la permanente adecuación profesional de la plantilla a las necesidades de la Empresa y el entorno y a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, la formación en la Empresa se basará en el principio de igualdad de oportunidades y tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:
  - a. El perfeccionamiento profesional en el desempeño de los puestos de trabajo.
  - b. El fomento del desarrollo y de la promoción profesional y de la motivación de las personas que trabajan en la Empresa, dotando a las mismas de los conocimientos y competencias necesarias para asumir nuevas funciones.
  - c. La adecuación de la Empresa y de su plantilla a los cambios del entorno y su impacto en el modelo organizativo y productivo.
  - d. La adaptación formativa de los nuevos empleados/as a su puesto de trabajo en la Empresa.
  - e. La mejora y garantía de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 25. Derechos y deberes de la Empresa y de las personas trabajadoras en materia de formación**

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos suficientes, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para conseguir una mejora progresiva en la formación de las personas trabajadoras, debiendo estas realizar la formación que sea necesaria para garantizar el correcto desempeño de su puesto de trabajo. En caso de ser fuera del mismo, será voluntaria la asistencia, salvo la formación legalmente exigible para el puesto del trabajo.
2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación se realizará preferentemente dentro del horario de trabajo. La Empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación, adaptando la jornada en los términos que sea necesario para ello. En todo caso, la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada. Asimismo, facilitará los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial. La Empresa se reserva el derecho a exigir la presentación de los certificados necesarios emitidos por los centros correspondientes.
3. En caso de realizarse dicha formación fuera de la jornada laboral, la persona trabajadora tendrá una compensación de una hora de descanso por cada hora de formación. Dichas

horas de descanso por formación se disfrutarán a elección de la persona trabajadora dentro del año natural y, una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación sindical de cada centro o a la Comisión mixta de secciones sindicales, en ausencia de dicha representación en algún centro, debiendo acreditarse por la Dirección, las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

En los supuestos en que esta formación sea obligatoria y se imparta fuera de la provincia en la que se encuentre el centro de trabajo, el tiempo de desplazamiento será considerado a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo.

En cualquier caso, la Empresa se hará cargo de los gastos soportados por la persona trabajadora para asistir a la formación.

4. Respecto de las horas generadas por compensación de formación en el último trimestre del año, su disfrute podrá desplazarse dentro del primer trimestre del año entrante, a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando no afecte a la organización y producción del trabajo.
5. La persona trabajadora, individual y voluntariamente, podrá solicitar aquellos cursos que considere necesarios para mejorar su desarrollo profesional y la Empresa gestionará esta demanda. De esta formación y sus correspondientes gestiones se informará a la Comisión de secciones sindicales y a la RLT.
6. En el caso de existir necesidades formativas específicas y prioritarias para el desarrollo de las funciones de determinados puestos de trabajo, se establecerán medidas individualizadas y se informará a la Comisión de secciones sindicales y a la RLT.
7. El Plan Anual de Formación será presentado a la Comisión de las secciones sindicales durante el primer trimestre del año natural. Asimismo, la formación subvencionada será informada por la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución, de conformidad con lo establecido legalmente.
8. La formación deberá ser impartida preferentemente por la Empresa y si, excepcionalmente, las personas trabajadoras deben asumir la formación de otros compañeros o compañeras, estos/as serán liberados de sus funciones diarias para poder impartirla de la mejor manera posible.
9. Toda la formación desarrollada en la Empresa se registrará en los expedientes personales de cada persona trabajadora a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo. Se registrará también aquella que aporte ésta y que haya realizado por su cuenta.

## Capítulo VI: Tiempo de trabajo

### Artículo 26 Jornada de trabajo

La regulación del tiempo de trabajo contenida en este capítulo será de aplicación a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Grupo de empresas de Acciona Energía

En los anexos I, II y III del Apéndice del Convenio dedicados a la regulación específica para la empresa EROM se fijan particularidades relativas al tiempo de trabajo en dicha actividad y asimismo los Anexos que recogen los Protocolos específicos de cada Área de Producción y Soporte determinados Servicios y Tecnologías incluidos como Anexos XXX al Convenio se abordan las particularidades propias referidas al tiempo de trabajo de cada uno de ellos.

1. Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del ~~Texto Refundido del~~ Estatuto de los Trabajadores, se establece como jornada anual ordinaria de referencia un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada, como partida y en régimen de turnos ~~un máximo un total~~ de 1687 horas.

Las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del presente Convenio tuvieran una jornada inferior a la establecida, con carácter general en el presente texto, mantendrán dicha jornada esta condición a título individual.

Dadas las características de la Empresa, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a que la distribución de la jornada aplicada garantizará en todo caso las necesidades organizativas y especialmente aquellas que afecten directamente a los procesos productivos y de servicios, tanto en el ámbito nacional como internacional, considerándose hábiles todos los días del año en el caso del personal a turnos en régimen de H24/7 y/o aquellos que incorporen flexibilidad que incluyen sábados y domingos. La Empresa entiende festivos los domingos y los 14 festivos anuales.

Estos 14 festivos tienen un carácter retribuido y no recuperable, no pudiendo exceder de catorce al año, siendo diez de ellos de carácter nacional, dos de carácter autonómico y dos a fijar por cada municipio.

Se acuerda una compensación adicional de 100 euros, o la parte proporcional correspondiente, para aquellos trabajadores/as que realicen turnos en las siguientes fechas:

- Noche completa del 24 de diciembre
- Mañana y tarde completas del 25 de diciembre
- Noche completa del 31 de diciembre
- Mañana y tarde completas del 1 de enero
- Noche del 5 de enero y mañana completa del 6 de enero



Con carácter general se establece un régimen de prestación en jornada partida, con las limitaciones propias de la naturaleza de servicio público que atiende la Empresa, distribuida en dos periodos diarios con una interrupción para comida definida en los calendarios correspondientes, de 60 minutos para comida.

Los dos días libres por semana serán consecutivos en sábado y domingo, salvo en los sistemas de trabajo a turno, por necesidades del servicio. En todo caso estos días serán considerados inhábiles.

Se podrá aplicar, en parte del periodo estival y/o los viernes, un régimen de jornada intensiva en aquellos centros de trabajo en los cuales sea posible, manteniéndose en todo caso las exigencias del servicio y de los procesos productivos, procediéndose a la distribución anual de la jornada que garantice el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada.

Se podrá establecer un sistema de horario flexible de entrada y salida en aquellos centros de trabajo en los cuales sea posible (conciliación vida laboral y familiar), debiendo garantizarse en todo momento una correcta prestación de los servicios.

En determinados supuestos, se podrá pactar entre la Empresa y la persona trabajadora la alteración, de forma temporal, del horario de entrada o de salida. Estos pactos se podrán establecer basados en necesidades derivadas de enfermedades de carácter grave que requieran acompañamiento a familiares de primer grado convivientes con la persona trabajadora, servicios médicos especiales para personas con discapacidad, adecuación de jornadas derivadas de atención a consultas con países que mantienen horarios diferentes, asistencia a programas de rehabilitación por accidente o enfermedad músculo esquelética o similares.

2. Las horas de trabajo que excedan de la jornada pactada en el apartado 1 del presente artículo, pero que no superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores (1.824 horas) tendrán la consideración de horas complementarias, no extraordinarias, cuyo máximo estaría establecido en 137 horas anuales (en adelante, "jornada complementaria").

Los colectivos a los que se aplica esta jornada complementaria son los siguientes:

- Proyectos de parque en el extranjero, construcción y montaje (vinculado a la bolsa de horas del artículo 33.1 del presente Convenio Colectivo).
- Equipos que perciben complemento de plus dedicación por trabajos fuera de la jornada convencional (1.687 horas).

- Personal Técnico que realiza activaciones/intervenciones derivadas de situaciones de Retén, según regulen los Protocolos específicos de las Áreas de Producción y Soporte.
- Personal que realice ampliaciones de la jornada ordinaria diaria, según regulen los Protocolos específicos de las Áreas de Producción y Soporte.

## **Artículo 27. Jornada a turnos**

### Definición

Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización del trabajo en equipo, mediante el cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para este personal la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

### Tipología

Se establecen 7 tipos de horarios a turno, aplicable a todo el personal adscrito a este sistema organizativo:

- 1.- H16.5: es el turno que se presta con una rotación de mañana y tarde y de lunes a viernes, excepto festivos.
- 2.- H24.5: es el turno que se presta con una rotación de mañana, tarde y noche de lunes a viernes, excepto festivos.
- 3.- H24.6: es el turno que se presta con una rotación de mañana, tarde y noche de lunes a sábado dependiendo de las necesidades del servicio.
- 4.- H24.7 variable: es el turno que se presta ocasionalmente con una rotación de mañana, tarde y noche de lunes a domingo dependiendo de las necesidades del servicio.
- 5.- H24.7 fijo: es el turno que se presta con una rotación de mañana, tarde y noche de lunes a domingo durante todo el año de manera estable.
- 6.- H8/7: es el turno que se presta de lunes a domingo a jornada partida.
- 7.- H16/7: es el turno que se presta de lunes a domingo en jornada de mañana o de tarde y una semana de cada ocho, de lunes a viernes a jornada partida.

El tiempo de solape entre turnos será considerado tiempo efectivo de trabajo, siempre que exista la necesidad de traspaso e información entre el turno entrante y saliente.

En cada centro de trabajo, el Responsable del servicio organizado en régimen de turnos, decidirá la necesidad de que exista solape entre turnos, los puestos en los que se necesita y el tiempo necesario para realizarlo en cada caso.

En relación ~~con~~ la rotación: ~~En~~ todo sistema de organización de trabajo ~~con~~ turnos se tendrá en cuenta su la rotación ~~de los mismos~~ y que ninguna persona trabajadora esté asignada en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (art. 36.3 ET).

Todo el personal a turno, al finalizar el año, deberá realizar la totalidad de la jornada anual ordinaria de referencia ~~s horas efectivas de trabajo anuales~~ establecidas en el art. 26.1 del presente Convenio Colectivo.

Es facultad de la Empresa poder cambiar los turnos a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta determinadas causas y circunstancias dentro de los límites establecidos en el presente Convenio. Asimismo las personas trabajadoras podrán solicitar entre ellas los cambios de turnos que deberán ser aprobados por la Dirección.

En relación ~~con~~ los descansos: para las personas trabajadoras en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá ~~h~~ acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo por circunstancias extraordinarias, no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, previa aceptación de aquélla en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose en descanso la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. (Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 1561/95.

En cuanto a las ausencias Imprevistas: las personas trabajadoras en régimen de turnos deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

Ninguna persona trabajadora con régimen de trabajo a turnos podrá abandonar su puesto de trabajo antes de ser relevada, debiéndose realizar el relevo en el propio puesto de trabajo.

En casos excepcionales, ante la ausencia del relevo y la imposibilidad de sustitución, la persona trabajadora afectada estará obligada a continuar cubriendo el turno siguiente, percibiendo la retribución económica correspondiente o la compensación en tiempo de descanso, con su consideración de hora extraordinaria. Actualmente esta necesidad se produce en los equipos de las Áreas de Producción y Soporte de CECOER, Gestión de la Energía y **Biomasa**.

## **Artículo 28. Retenes**

Con el objeto de garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción, necesidades de mantenimiento, averías, atender incidencias no previstas y razones de seguridad a las personas, instalaciones, el entorno y otras medioambientales, se establece la figura del retén de disponibilidad.

Se entiende por retén la situación, en la cual la persona trabajadora se encuentra localizable, disponible e incorporable, fuera de la jornada laboral, a cambio de una compensación económica establecida, para cada uno de los niveles de Retén, en su caso, en las Tablas Salariales anexas (Plus retén), según lo dispuesto en el plus retén del presente convenio.

~~La empresa proporcionará los medios suficientes para su localización y éste se encontrará en un radio tal que les permita presentarse en el plazo que se establezca, si es requerido para ello.~~

Estos retenes se establecerán cuando las necesidades del servicio lo requieran, debiendo las personas trabajadoras estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición y físicamente en un entorno radio tal que les permita presentarse en el plazo que para cada caso se establezca.

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

La Empresa ~~y la representación, con la correspondiente consulta a la representación~~ de los trabajadores, han establecido ~~establecerá~~ la reglamentación de retenes específica, en función de las necesidades operativas y/u organizativas de las Áreas de Producción y Soporte, plasmada en los correspondientes Protocolos, con el objetivo de garantizar una adecuada prestación y cobertura de los trabajos.

La rotación máxima será de 1 semana de retén asignado de cada ~~3~~ meses, salvo que por necesidades operativas se establezca una rotación distinta en los citados Protocolos, y se consulte de manera previa a la Representación Legal de los Trabajadores.

A tal efecto, se establecerá una distribución mensual por cuadrante 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 persona trabajadora, en cuyo caso, esta duración podría ampliarse.

**Si la intervención se produjese en horario nocturno (22:00-6:00), el trabajador/a retrasará su incorporación a su puesto de trabajo de la forma siguiente:**

- Si la intervención nocturna dura hasta 4 horas: el retraso en la incorporación será equivalente a la mitad del periodo trabajado.**

- Si la intervención nocturna dura más de 4 horas: el retraso en la incorporación será el equivalente al periodo trabajado.

En todo caso, las intervenciones que se inicien a partir de las 2.00 h, se compensarán con el tiempo efectivamente realizado en dicha intervención.

~~Los complementos por retén, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla anexa.~~

~~Los empleados o empleadas que realicen retén en los días festivos oficiales publicados en el BOE, BON, etc., percibirán la cuantía correspondiente según tablas.~~

#### Artículo 29. ~~Retén~~/Guardia:

En determinados servicios, para garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción, necesidades de mantenimiento, averías, atender incidencias no previstas y razones de seguridad a las personas, instalaciones, el entorno y otras medioambientales, propia y a terceros, se establece la figura de ~~la Guardia~~/retén.

~~Dicha figura supone la disponibilidad de la persona trabajadora para modificar el turno de trabajo asignado por otro turno del mismo día, cuando sea requerido para ello por la Empresa, al objeto de cubrir alguna/s de las necesidades descritas en el párrafo anterior. A estos efectos, se considera asignación de Guardia a las personas trabajadoras en turno de apoyo (con jornada partida) determinadas por cuadrante de servicio.~~

~~Se pueden establecer sistemas de guardia/retén que suponen la coexistencia de tiempos de disponibilidad dentro de la jornada de trabajo con situaciones de disponibilidad fuera de esa jornada de trabajo.~~

~~La situación de guardia/retén será incompatible con las vacaciones del personal afectado.~~

La ~~Empresa y la representación de los trabajadores~~, con la correspondiente consulta a los/las representantes de los trabajadores ~~han establecido~~ establecerán la reglamentación de ~~la~~ guardia/retén específica, en función de las necesidades operativas y/u organizativas ~~de las~~ Áreas de Producción y Soporte plasmada, en su caso, en los correspondientes Protocolos, con el objetivo de garantizar una adecuada prestación y cobertura de los trabajos.

~~Los complementos por guardia, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla anexa.~~

#### Artículo 30. Calendario laboral

En cada centro de trabajo, de acuerdo con los límites y posibilidades previstos en ET y en el presente convenio se establecerá un calendario anual de centro de trabajo.

La Empresa elaborará antes del 1 de diciembre de cada año, previa consulta a los Representantes de los Trabajadores, los calendarios laborales del primer trimestre del año siguiente, de los centros de trabajo que presten sus servicios a turnos.

Durante el mes de enero, la Empresa presentará el calendario correspondiente del año completo.

En cuanto al calendario laboral de las oficinas, previa consulta con la RLT, se elaborará antes del 31 de enero del año en curso, con el objeto de establecer la correcta coordinación entre las distintas unidades de la empresa.

La Empresa, en el ámbito de la dirección y organización, podrá realizar los ajustes necesarios en los calendarios de acuerdo con las necesidades del servicio u operativa del negocio dentro de los límites establecidos en la legislación laboral vigente en cada momento.

En relación con los días de libre disposición que se generan por ajuste del calendario laboral, se permite la posibilidad de disfrutar de un máximo de 2 de ellos en régimen de media jornada (en ningún caso horas sueltas). Si, como consecuencia de dicho ajuste de calendario, se generase tan sólo 1 día de libre disposición, sólo podrá disfrutarse ese día en régimen de media jornada.

Lo expuesto en el párrafo anterior no será aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de turnos o que realizan trabajos por parejas.

### **Artículo 31. Cuadrantes de servicio**

La Empresa, dentro de su facultad de organización, y utilizando criterios equivalentes para cada centro de trabajo, establecerá el cuadrante de horarios que reflejará los turnos, servicios, descansos y vacaciones que sean necesarios para asegurar la operatividad del negocio.

### **Artículo 32. Distribución irregular de la jornada**

Las empresas del Grupo de empresas de Acciona Energía, por necesidades de servicio y en aplicación de la legislación vigente en esta materia, podrán aplicar una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año.

Esta distribución afecta actualmente al colectivo de oficina (hasta un máximo del cinco por ciento de la jornada de trabajo) y al colectivo del área de Hidráulica y gruísta del área de Biomasa (hasta un máximo de un diez por ciento), así como a aquellos otros colectivos que la

tengan regulada en el Protocolo del Área de Producción y Soporte -~~Servicio o Tecnología~~ correspondiente.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un período de preaviso mínimo de cinco días (por escrito), el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla, que en supuestos especiales podrá contemplar la efectiva realización de trabajos en sábados. Este supuesto de trabajos en sábado se compensaría, pudiendo acumular horas y distribuir su descanso en días completos a voluntad de la persona trabajadora si no afecta al servicio de su departamento.

Las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada, serán exigibles por las partes y deberán ~~podrán~~ quedar ~~ser~~ compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

### **Artículo 33. Bolsa de horas**

Existen tres tipos de Bolsas de Horas reguladas en este Convenio Colectivo:

#### 1.-Bolsa de Horas para actuaciones en Parque:

Teniendo en cuenta la necesidad existente de aproximación entre la producción y la demanda del mercado y por tanto el ajuste del volumen de producción a la realidad cambiante de la misma, se acuerda la posibilidad de efectuar hasta un máximo de 200 horas anuales por persona trabajadora, distribuyéndose de la forma siguiente:

- Las 137 primeras horas, con cargo a la jornada complementaria definida en el artículo 26.2 del Convenio, abonándose las horas efectivamente realizadas a petición de la Empresa en la parte proporcional que corresponda y hasta un máximo equivalente al Plus dedicación.
- Las 63 horas restantes, o bien se compensarán con tiempo de descanso, o bien se abonarán como horas extraordinarias.

Este sistema de bolsa de horas se aplicará al personal asignado a los proyectos de parque y aquel otro personal que efectúe desplazamientos superiores a un mes continuado para realizar trabajos en los proyectos de parque.

#### 2.-Bolsa de Horas para Prolongación de Jornada:

Esta bolsa se genera por la diferencia entre la jornada de referencia anual del Convenio Colectivo del artículo 26 y la efectivamente establecida por los sistemas de cuadrantes del servicio del artículo 31.

En los Protocolos ~~de las diferentes Áreas de Producción y Soporte es diferentes Servicios e Tecnologías~~ se regulan la cantidad de horas de la bolsa, el uso de las mismas, etc.

### 3.-Bolsa de horas por Emergencias Climáticas:

Esta bolsa se genera por la inactividad de los días en que se paraliza la actividad laboral a consecuencia de emergencias climáticas. En ~~los Apéndice de EROM y los Protocolos de de las diferentes Áreas de Producción y Soporte Servicios y Tecnologías~~ se regulan los supuestos ~~mecanismos~~ de inactividad, el tiempo máximo de la misma y los sistemas de recuperación de las horas.

## Artículo 34. Puntualidad

La naturaleza de servicio público de la ~~Empresa compañía~~ y la existencia de procesos productivos y de servicios, con amplia cobertura horaria, sujetos en algunos casos a régimen de jornada a turnos, exige un obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la puntualidad en la asistencia al trabajo.

La reiteración en las faltas de puntualidad conllevará la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con lo estipulado en el Capítulo XV del presente Convenio Colectivo.

La ~~E~~mpresa velará por el cumplimiento de las normas de puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para la implantación de cuantas medidas de control considere necesarias.

## Artículo 35. Ausencias al trabajo y absentismo

Las partes reconocen que el absentismo laboral tiene una incidencia negativa en los costes laborales y en la productividad y competitividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente ~~C~~eonvenio.

Las ausencias al trabajo no permitidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el presente ~~C~~eonvenio tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada dividida por la jornada anual pactada. Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad sin justificante médico de hasta 2 días de duración.

A efectos del control del absentismo por incapacidad temporal de contingencias comunes, la Empresa, de conformidad con el art 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, se reserva la facultad de comprobar la veracidad de las bajas, condicionando el mantenimiento de los



complementos de la prestación económica por IT al consentimiento de la persona trabajadora para la realización de la revisión médica.

### **Artículo 36. Vacaciones**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, o a la parte proporcional de los mismos que corresponda en función del tiempo de servicios prestado.

Las vacaciones podrán fraccionarse cuando lo ~~exijan~~<sup>exigiesen</sup> las necesidades del servicio o a petición del/la interesado/a, pero en ningún caso dicho fraccionamiento podrá ser superior a tres periodos, salvo que exista acuerdo entre las partes para su fraccionamiento en más periodos. Con las salvedades previstas en ~~la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral~~ el Estatuto de los Trabajadores y en el presente artículo, las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente íntegramente dentro del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

No obstante, en casos excepcionales y por necesidades de servicio, podrá autorizarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente.

El periodo de disfrute de vacaciones comprenderá todo el año natural.

Con el fin de adecuar los periodos de vacaciones a las exigencias del servicio y a las necesidades de producción, se establecerá con antelación suficiente un calendario de vacaciones para cada uno de los departamentos, unidades productivas o empresas en los términos referidos en el artículo 31.

Las vacaciones deberán disfrutarse fundamentalmente en los meses de verano (julio y agosto), Semana Santa y Navidad y siempre que la organización del trabajo así lo permita.

La organización de las vacaciones se realizará conforme a lo dispuesto en el presente artículo, con las especificidades convenidas en los Protocolos de cada Área de Producción y Soporte.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas parcial o totalmente durante el año natural a que corresponden, éstas deberán ser disfrutadas inmediatamente después de la incorporación, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Capítulo VII: Igualdad, Diversidad y Conciliación

### Artículo 37. Igualdad

La igualdad de oportunidades es uno de los principios rectores en la gestión de recursos humanos.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) supone un importante reto de garantizar, aplicar y desarrollar los derechos y medidas que dicha Ley recoge. A dicha Ley Orgánica le han seguido, en esa misma línea, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

El Plan de Igualdad se enmarca en un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible del Grupo de Empresas de Acciona Energía.

Perseguimos posicionarnos como un referente ~~en la aplicación de la Ley de Igualdad~~, avanzando gradualmente en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aún conscientes de las dificultades ~~de gestionar esta Ley en un~~ que conlleva su gestión en un entorno empresarial multisectorial y multiactividad como el nuestro, con unas realidades y escenarios muy diferentes.

El grupo de empresas de Acciona Energía, ~~a excepción de EROMnergías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L., en aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, elaborará y ha negociará negociado y elaborado un~~ nueveel II Plan de igualdad con las federaciones sindicalessecciones sindicales presentes enconstituidas en el ámbito del grupo Acciona Energía mismo, legitimadas para negociar el convenio colectivo. Dicho Plan se suscribió en fecha 5 de julio de 2022 y se ha registrado con fecha 7 de noviembre de 2022, finalizando su vigencia el 5 de julio de 2026. En el caso de Con respecto a EROMnergías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L., al no formar parte de dicho Grupo de empresas no se aplica dicho Plan de Igualdad por no formar parte de dicho grupo en el momento en que se inició la negociación del Plan, es intención de las partes llevar a cabo su integración, atendiendo a las singularidades y circunstancias del sector al que pertenece, al objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad en el ámbito del Grupo de empresas de Acciona Energía que forman parte del presente Convenio Colectivo.

~~El Plan de igualdad en el grupo de empresas de Acciona Energía proyectará sus líneas de actuación y propuestas, adaptándolo a las circunstancias y peculiaridades de cada sector de actividad/producción y centro de trabajo.~~

### **Artículo 38. Diversidad**

El Grupo de Empresas de Acciona Energía y todas las personas trabajadoras que ~~lo conforman el mismo,~~ asumen la Diversidad y su gestión como un elemento vertebrador y necesario de las políticas de Recursos Humanos y los objetivos globales del negocio.

El Grupo de Empresas de Acciona Energía impulsará las actuaciones necesarias para la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como otros colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y en riesgo de exclusión social, bajo los principios de sostenibilidad y responsabilidad social con las personas, promoviendo buenas prácticas laborales y de integración.

### **Artículo 39. Integración en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad**

Con la finalidad de poder facilitar la plena integración en el empleo, de las personas trabajadoras con discapacidad, este personal prestará sus servicios en condiciones, que de un lado garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, ~~de por~~ otro, les asegure progresar profesionalmente, accediendo a la formación programada y prevista para el resto de las personas trabajadoras.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, adoptarán las medidas oportunas y adecuadas, para la adaptación, en la medida de lo posible, del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo en la ~~E~~ empresa, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación y caso concreto.

Se favorecerá la incorporación a la Empresa de personal con discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial, así como a los colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y riesgo de exclusión.

Las personas con incapacidad permanente absoluta o afectados de gran invalidez cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter ~~habitual normal,~~ desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieran cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que el reingreso se produzca dentro de los 15 días siguientes.

A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a ~~su la~~ calificación ~~de las mismas~~ en el grado de total, les será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

Las personas trabajadoras que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado ~~incursas~~ en una situación de incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y que sea acorde con las funciones que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o ~~la~~ salud.

Las personas con incapacidad permanente a las que se refiere el presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas que se trate, computándose ~~así mismo~~ ~~í mismo~~ la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de baja.

#### **Artículo 40. Principios generales en materia de conciliación laboral y familiar**

Con objeto de facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

- Reducción, en la medida de lo posible, de la realización de horas extraordinarias por empleado/a y empresa y/o Grupo.
- Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- Dimensionamiento adecuado de los recursos humanos disponibles en cada área, departamento, centro de trabajo o empresa del Grupo en función de las necesidades organizativas, con objeto de realizar una gestión dinámica de la plantilla que garantice cargas de trabajo equilibradas en función del tiempo de trabajo disponible.
- Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo.

#### **Artículo 41. Permisos y licencias**

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

- a) 18 días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.
- b) ~~5-2~~ días laborables en los supuestos de accidente o de enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del que implique la hospitalización del cónyuge, pareja de hecho hijos/as ~~o~~ parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad ~~o~~ afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. Se entenderá hospitalización, la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más. El disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización.
- c) 7 días laborables en el supuesto de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho e hijos/as y 3 días laborables en el caso de fallecimiento de padres y hermanos/as. Por fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables. Si el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o hijo/s, hija/s se produjera una vez iniciadas las fechas de disfrute de vacaciones de la persona trabajadora, se suspenderán éstas durante los días de licencia, retomándose las vacaciones pendientes a la finalización de la licencia.
- d) 1 día laborable, siempre y cuando coincida con una jornada de trabajo según el calendario/cuadrante del/de la persona trabajadora, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a 2, en los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea una persona con discapacidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por el tiempo necesario para concurrir a asistencia psicológica o jurídica en los supuestos de las víctimas de violencia de género o de acoso sexual, o violencias sexuales.
- g) Por matrimonio (Civil o religioso) o pareja de hecho, de padres, hijos/as, hermanos/as y hermanos/as polílicos/as, 1 día natural, coincidente con el hecho causante.

~~h) Cuatro Dos días laborables, de los que dos serán recuperables, por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.~~

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

h) Bolsa de 36 24 horas recuperables al año para acompañar al cónyuge/pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad a visitas médicas, siempre que se cumplan determinados requisitos:

- Que exista una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad del cónyuge/pareja de hecho o familiar conviviente a cargo de la persona trabajadora.
- Que el horario de la actuación médica coincida con la jornada laboral.
- Que se acredite previamente o con posterioridad la situación de necesidad de acompañamiento mediante documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del cónyuge/pareja de hecho o familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento.

En los supuestos b) y c) presente artículo, en el caso de que sea necesaria la realización de un desplazamiento de más de 200 300 Km desde el punto de residencia de la persona trabajadora, se incrementará la duración de estos permisos en dos días naturales adicionales.

2.- Para todo lo no recogido específicamente en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que se produzca cualquier modificación legislativa en materia de permisos retribuidos en el Estatuto de los Trabajadores o normativa de desarrollo durante la vigencia del Convenio Colectivo, las partes acuerdan que, sin perjuicio de ajustarse a la legislación vigente en cada momento, los previstos en el presente capítulo no serán acumulativos a las mejoras que se puedan recoger en la legislación-, sino que se entenderán comprendidos dentro de tales novedades legislativas.

3.- En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho legalmente inscritas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico.

4.- En caso extraordinario debidamente acreditado se podrán conceder licencias por un tiempo máximo de 15 días sin derecho a retribución.

5.- Para el disfrute de cualquier licencia prevista en el presente artículo, será requisito indispensable entregar el correspondiente justificante.

#### **Artículo 42. Acumulación por lactancia**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses.

Quien ejerza ese derecho, a su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo, en jornadas completas, hasta un máximo de quince días laborables o sus equivalentes en caso de parto múltiple o la parte proporcional del tiempo acumulado. La acumulación tendrá lugar en días completos.

La opción de la acumulación, será siempre y cuando la persona trabajadora mantenga su relación con la Empresa hasta que el lactante cumpla 12 meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

#### **Artículo 43. Reducciones de jornada y excedencias**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, ~~aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,~~ y demás normas laborales que sean de aplicación.

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en

cómputo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas justificadas de funcionamiento de la Empresa, en los términos descritos en el Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria de la reducción de jornada le corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, pero este derecho no conlleva automáticamente a un cambio de la jornada asignada, cuya modificación en su caso deberá acordarse por las partes. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días hábiles, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

En todo caso, la reducción de jornada no podrá afectar al régimen de trabajo a turnos, ni tampoco al régimen de retenes, manteniéndose ambos, salvo cuando su implementación sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa y el respeto a las condiciones de prestación de servicios del resto de la plantilla.

En relación con el colectivo a turnos que realiza trabajos por parejas, se podrán efectuar reducciones de jornada en computo semanal, mensual o anual

En todos los supuestos previstos en el presente artículo, será preceptivo que la persona trabajadora curse la correspondiente solicitud a la empresa, justificando la necesidad que motiva la solicitud y aportando la documentación que acredite las circunstancias detalladas, con un preaviso mínimo de 15 días hábiles arriba indicada.

- b) En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás normas laborales que sean de aplicación.



La excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo como antigüedad del periodo de su vigencia, concediéndose por la designación o elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. ~~Él~~ reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

La excedencia voluntaria solo podrá ser ejercida por personas trabajadoras de al menos 1 año de antigüedad en alguna de las empresas del grupo, por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

~~En las excedencias voluntarias el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la empresa en la que estuviese empleado.~~

En relación ~~con a~~ la excedencia solicitada para atender al cuidado de hijos/as, ~~cónyuge o pareja de hecho~~, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se estará a lo dispuesto en el art 46.3 ET, ~~teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.~~

~~En las excedencias voluntarias el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la empresa en la que estuviese empleado.~~

~~En relación a la excedencia solicitada para atender al cuidado de hijos/as o de un familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año.~~

#### **Artículo 44. Cambio temporal de régimen horario**

a) La Empresa estaría dispuesta a conceder un cambio de régimen horario en los siguientes casos, siempre que esté delimitado y definido en este procedimiento la temporalidad y el cambio del régimen horario esté incluido en la jornada laboral habitual del trabajador o trabajadora.

1.- La personas trabajadora que tenga un familiar de primer grado por consanguinidad, conviviente y con reconocida discapacidad física, psíquica o sensorial o tenga alguna de las enfermedades graves que recoge el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, acredite la convivencia y no perciba ningún tipo de ayuda o prestación superior a 1,5 SMI.

2.- Las víctimas de violencia de género o de terrorismo durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

### 3.- Las víctimas de violencias sexuales

- b) La modificación del régimen horario en los dos supuestos del anterior apartado no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de las personas trabajadoras.
- c) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, las personas trabajadoras retornarán a su horario anterior al que convencionalmente proceda.

## **Capítulo VIII: Beneficios Sociales y cese por jubilación**

### **Artículo 45. Mejora de las prestaciones de Seguridad Social**

En los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), o por contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común) la persona trabajadora percibirá un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, a cargo de la empresa, hasta el 100% de su salario fijo.

~~En aplicación de la legislación vigente, será requisito indispensable, para percibir el complemento a la prestación de la Seguridad Social, entregar el parte de baja, y los partes de confirmación, en un plazo máximo de 3 días naturales desde la fecha de su expedición. En el caso del parte de alta deberá ser remitido a la empresa antes de su incorporación al trabajo o en el plazo máximo de las 24 horas siguientes.~~

~~Todas las situaciones de incapacidad temporal d~~Deberán justificarse con el parte médico de baja de IT, emitido por el Servicio Público de Salud, que será, a su vez, remitido por El Instituto Nacional de la Seguridad Social a la Empresa ~~todas las situaciones de incapacidad temporal.~~

Las personas trabajadoras en situación de baja por incapacidad temporal colaborarán con los servicios médicos que la Empresa designe.

### **Artículo 46. Seguro de accidentes**

Será asegurada toda persona trabajadora de alta en la Empresa. ~~En el y en el~~ momento en que cause baja en la Empresa por cualquier motivo, cesará el derecho al percibo del capital asegurado.

Límites del capital garantizado para el Seguro de Accidentes:

Fallecimiento por accidente: 200.000 euros por asegurado/a.

Incapacidad Permanente Absoluta para cualquier profesión u oficio derivada del accidente: 200.000 euros por asegurado/a.

#### Artículo 47. Anticipos especiales

Se crea un fondo de 500.000 euros para que todas las personas trabajadoras puedan solicitar anticipos especiales para atender las necesidades derivadas de situaciones extraordinarias de carácter médico-social referidas a hijos/as o cónyuge.

Se considerarán anticipos especiales, el adelanto de dinero correspondiente a de importes no devengados por la persona trabajadora solicitante, que deberá devolver en el plazo máximo de los 12 meses siguientes a la fecha de su concesión.

Asimismo, se podrá considerar la inclusión en el fondo de anticipos especiales de aquellas otras situaciones excepcionales que pudieran ser planteadas por las personas trabajadoras.

#### Artículo 48. Cese por jubilación obligatoria

Partiendo de la finalidad primordial de la mejora en la estabilidad y calidad en el empleo, las partes firmantes de este Convenio establecen incorporar al mismo la jubilación obligatoria que posibilite la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación una edad igual o superior a 68 años, siempre que la misma el/la trabajador/a en cuestión cumpla los requisitos legales exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

De cara a verificar la concurrencia de dichos requisitos, como mínimo 2 meses antes del cumplimiento de la edad legal exigida para la jubilación mencionada anteriormente, la Empresa requerirá a la persona trabajadora que entregue que deberá entregar, su certificado de vida laboral expedido por el organismo competente. Para el año 2019 la empresa solicitará dicha información a todos aquellos trabajadores/as cuya edad sea superior a la edad legal exigida para la jubilación prevista para el 2019.

De conformidad con la legislación vigente, la edad de jubilación y el período de cotización se aplicará de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses

2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses

Las partes vinculan expresamente esta medida ~~al relevo generacional y, con este objeto, en este sentido, la e~~Empresa deberá proceder a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador/a ~~los objetivos prioritarios de estabilidad y calidad en la aplicación de su política de empleo, que han valorado como tales en el curso de la negociación y se concretan en las siguientes medidas:~~

~~En cuanto a las medidas para mejorar la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a convertir un contrato temporal en indefinido por cada trabajador/a cuyo contrato se extinga como consecuencia de la jubilación obligatoria.~~

- ~~En relación con las medidas para favorecer la calidad en el empleo, y en aras de promover el relevo generacional, la empresa se compromete a contratar a un nuevo trabajador/a con carácter indefinido por cada dos trabajadores/as cuyos contratos se extingan como consecuencia de la jubilación obligatoria.~~

~~Las anteriores medidas serán aplicadas no de forma acumulativa, sino alternativa, a elección de la empresa, en función de las necesidades organizativas y productivas existentes en cada momento.~~

~~En el caso de que la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente Convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas, el límite de edad mencionado anteriormente podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social. La aplicación de esta excepción se realizará de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.~~

La Empresa informará a la Comisión de secciones sindicales de la aplicación de este artículo.

#### Artículo 48 bis. Aplicación de la jubilación parcial

Las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional Técnico Operativo, debido a la tipología del trabajo que desempeñan y la especificidad de sus circunstancias, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento.

La Empresa fijará de acuerdo con la persona trabajadora el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando la persona trabajadora de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que deba realizar hasta la jubilación total, dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

#### **Artículo 49. Premio maternidad**

Se establece un incentivo de 1.200 euros brutos a las trabajadoras que den a luz. Se les abonará después de finalizar el periodo de baja maternal y en una única paga.

### **Capítulo IX: Medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género ~~y~~ de terrorismo y de violencias sexuales**

#### **Artículo 50. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género ~~y~~, de terrorismo y de violencias sexuales y alcance de las medidas**

a) A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima.

b) A efectos de lo previsto en el presente capítulo tendrán consideración de víctimas de terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las víctimas de terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

b)c) A los efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la consideración de víctimas de violencias sexuales se acreditará mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

d) Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género o de terrorismo o de violencias sexuales, como a sus hijos/as menores de edad o mayores con discapacidad que convivan con él o ella.

#### **Artículo 51. Asistencia profesional**

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente ~~Convenio~~ ~~capítulo~~ prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

- Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa como a los hijos/as menores de edad o personas con discapacidad que convivan con la víctima. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
- Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia situación de género que se trate.
- Asesoramiento complementario y servicio de orientación y consejo jurídico: Se ofrecerá tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, una orientación jurídica de una serie de actuaciones limitadas, teniendo en cuenta el caso concreto y las circunstancias del asunto.

**Artículo 52. Anticipos a las víctimas de violencia de género ~~y víctimas~~ de terrorismo y de violencias sexuales**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género gozaran del derecho a la solicitud de anticipos especiales regulados en el art. 47 del presente Convenio Colectivo para contribuir a las necesidades de alquiler en los supuestos en que la víctima se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor o como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio a los hijos/as menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes), entre otros.

Así mismo las personas trabajadoras víctimas de terrorismo y de violencias sexuales gozaran del mismo derecho de solicitud de anticipos especiales en las condiciones y situaciones que se determinen.

**Artículo 53. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género ~~y víctimas~~ de terrorismo y de violencias sexuales.**

Además de las medidas previstas en los art 41. 1 ~~19~~ y 44 del presente Convenio, se establecen las siguientes:

- a) Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada previstas en el artículo 43.a del presente Convenio.
- b) Las víctimas de violencia de género ~~e~~, de terrorismo y de violencias sexuales, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial, cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años.

Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

- c) Las víctimas tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo que se creen fuera del lugar de su residencia habitual, siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estos puestos podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento de movilidad interna de la Compañía y con el solo requisito de la previa comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores.

## Capítulo X: Sistema de compensación, retribuciones

### Artículo 54. Estructura salarial. Principios Generales. Conceptos retributivos

La estructura salarial del grupo de Empresas ACCIONA ENERGIA se conforma con base en los siguientes conceptos:

#### 1. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS FIJOS Y VARIABLES

##### 1.1 Fijos

- Salario Base
- Complementos de nivel
- Complementos de puesto
- Complementos adecuación aptación a Convenio 2014 y 2022
- ~~complementos de cantidad y calidad en el trabajo~~
- Gratificaciones extraordinarias

##### 1.2 Variables (Complementos de condiciones especiales de trabajo)

Se establecen para las personas trabajadoras adscritas a los grupos profesionales de Técnicos y Técnicos Operativos y retribuyen el trabajo desempeñado en las Áreas de Producción y Soporte en determinadas condiciones especiales de trabajo, es decir, por razón de tiempo, lugar, disponibilidad, dedicación, horario, flexibilidad y mayor responsabilidad, que no han sido consideradas para determinar el Salario Base del grupo ni el nivel profesional, ni los complementos de nivel y/o puestos de trabajo.

Los complementos de condiciones especiales de trabajo que podrían ser aplicables en función del grupo profesional y Área de Producción y Soporte son los siguientes:

- Plus de retén
- ~~Complemento de guardia~~
- Plus de dedicación
- Plus de nocturnidad
- Plus de nocturnidad variable
- Plus de alta montaña
- Complementos específicos

Los conceptos retributivos fijos y variables aquí enunciados sustituyen a los anteriormente establecidos en los convenios colectivos correspondientes, pactos de empresa, normas, protocolos, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

Las cuantías del salario base y de los complementos de nivel, puesto y condiciones especiales de trabajo ~~y cantidad y calidad en el trabajo~~ serán las determinadas en las Tablas Salariales anexas. Tales importes se considerarán por la jornada completa de trabajo, de modo que para aquellos casos de jornada inferior los salarios se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

## 2. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN ESPECIE

- 2.1 Retribución flexible
- 2.2 Seguro de Vida
- 2.3 Ayuda a Comida

### Artículo 55. Conceptos retributivos fijos

#### 55.1 Salario Base

El salario base es la retribución salarial básica mensual asignada a cada persona trabajadora por la realización de la jornada ordinaria de trabajo y que corresponde a los importes brutos previstos para cada uno de los grupos profesionales, niveles profesionales y de desarrollo que



componen la clasificación profesional regulada en el presente convenio colectivo y que se especifica en las Tablas Salariales anexas.

Se percibirá en catorce pagas, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias.

### **55.2 Complementos de nivel**

Se establece un complemento de nivel para las personas trabajadoras que tengan asignada una determinada función, responsabilidad o cometido de producción por Área de Producción y Soporte.

Los complementos de nivel podrán tener un importe económico diferenciado en función del nivel y tramo y, en su caso, del Área de Producción y Soporte en la que desempeñe sus funciones la persona trabajadora. Son los siguientes:

a) Complemento profesional: está previsto para los grupos profesionales Administración y Técnico y se encuentra vinculado al ejercicio profesional de la persona trabajadora, pudiendo su cuantía ser diferenciada en función del nivel y tramo asignado.

b) Complemento de responsabilidad: está previsto para los grupos profesionales Administración y Técnico y se encuentra vinculado a la especial responsabilidad asignada a los niveles superiores de dichos grupos.

c) Complementos de producción por Área de Producción y Soporte: están previstos para el grupo profesional Técnico Operativo según el Área de Producción y Soporte, pudiendo tener una cuantía diferenciada en función del nivel y tramo asignado y se encuentra vinculado a la especialización profesional en las distintas áreas. Son los siguientes:

- *Complemento producción Biomasa*
- *Complemento producción Hidráulica*
- *Complemento producción Huertas Solares*

Se percibirán en catorce pagas, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias y sus importes se detallan en las Tablas Salariales anexas.

### **55.3 Complementos de puesto**

Se establece un complemento de puesto para las personas trabajadoras que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas. Está previsto para el grupo profesional de Técnicos Operativos, en tanto se ejecuten las funciones encomendadas y su cuantía se determina en las Tablas Salariales anexas en función del nivel y tramo. Son los siguientes:

— **Complemento CEO**

- a) Complemento de gruista: retribuye las condiciones específicas y concretas que concurren en la prestación propia de gruista en el Área de Producción y Soporte de BIOMASA.
- b) Complemento suministro Biomasa: retribuye las condiciones específicas y concretas que concurren en la prestación propia del/la profesional, operador o técnico que se ocupa de la actividad de suministro de Biomasa.

El cese o remoción en el puesto de trabajo llevará aparejada la pérdida o supresión del complemento retributivo inherente al puesto de trabajo. En todo caso, los complementos de puesto no son consolidables.

Se percibirán en catorce pagas, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias y sus importes se detallan en las Tablas Salariales anexas.

#### **55.4 Complementos de adecuación al Convenio 2014 y 2022**

Son los siguientes:

- a) Complemento de adecuación al Convenio 2014: es aquel que la persona trabajadora tiene reconocido expresamente a título individual como consecuencia del encuadramiento del sistema de clasificación profesional del Convenio de 2014.
- b) Complemento de adecuación al Convenio 2022: es aquel que la persona trabajadora tiene reconocido expresamente a título individual como consecuencia de la integración de EROM en el II Convenio Colectivo del Grupo de empresas de Acciona Energía.

Se percibirán en catorce pagas, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias y sus importes se detallan en las Tablas Salariales anexas.

#### **55.5 Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias cuya cuantía será el resultado de la suma del Salario Base y todos los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio de carácter anual (complemento profesional, complemento de responsabilidad, complemento de producción de todas las Áreas de Producción y Soporte y complementos de adaptación al convenio 2014 y 2022).

La gratificación extraordinaria de verano se abonará en el mes de junio y proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará en el mes de diciembre y proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Al cesar el servicio en la Empresa, se procederá a liquidar la parte proporcional de las gratificaciones en los términos expuestos.

## **Artículo 56. Conceptos retributivos variables (Complementos de condiciones especiales de trabajo)**

### **56.1 Plus Retén**

Se establece un Plus Retén conforme al artículo 28 del Convenio con el importe que se incluye en las Tablas Salariales anexas para los colectivos que, en su caso, se regulen en los Protocolos correspondientes a las Áreas de Producción y Soporte.

Las personas trabajadoras que realicen el Retén en los días festivos oficiales publicados en el BOE y Boletines oficiales de ámbito inferior correspondientes percibirán la cuantía específica del denominado "Retén 14 festivos" que igualmente se recoge en las Tablas Salariales anexas.

### **56.2 Plus Dedicación**

El Plus Dedicación retribuye la predisposición de la persona trabajadora a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio. Dicho Plus compensa la jornada complementaria prevista en el artículo 26.2 del Convenio (hasta 137 horas) y su importe será el establecido en las Tablas Salariales anexas.

Con carácter específico para el personal del Grupo Profesional de Técnicos Operativos de EROM este Plus se aplica a los diferentes colectivos de la forma siguiente:

- Jefes de Brigada: se abonará el Plus dedicación según el importe establecido en las Tablas Salariales anexas.
- Personal de operaciones: se abonarán las horas efectivamente realizadas en la parte proporcional que corresponda y hasta un máximo equivalente al Plus Dedicación.

### **56.3 Plus de Nocturnidad**

El Plus de Nocturnidad retribuye por día el hecho de trabajar en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, dentro del régimen horario de trabajo.

Su importe económico se establece en las Tablas Salariales anexas.

### **56.4 Plus de Nocturnidad Variable**

El Plus de Nocturnidad variable retribuye por día el hecho de trabajar de forma ocasional en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio efectivo de la actividad en esta franja horaria y se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas.

Su importe económico se establece en las Tablas Salariales anexas.

#### **56.5 Plus de Alta montaña**

El Plus de Alta Montaña retribuye la realización de trabajos de operación y mantenimiento de las centrales hidroeléctricas en actuaciones que suponen la realización de la actividad en entornos de alta montaña con condiciones adversas por grandes nevadas en las que no sea posible la utilización de vehículos para el acceso, realizando desplazamientos a pie, con raquetas o incluso con helicóptero, Los empleados que realicen trabajo en alta montaña en tales circunstancias (previo resultado favorable de las pruebas de esfuerzo previas a su realización) percibirán el mencionado Plus, cuyo importe se incluye en las Tablas Salariales anexas.

#### **56.6 Complementos específicos**

Son los siguientes:

56.6.1 Complemento específico GESTIÓN DE LA ENERGIA: es el complemento anual que retribuye la especial dedicación y desempeño en los puestos de trabajo específicos y con los importes referidos en las Tablas Salariales anexas. ("Otros complementos"). Se percibe en 12 pagas mensuales.

56.6.2 Complemento específico CECOER: es el complemento anual que retribuye la especial dedicación y desempeño en los siguientes puestos de trabajo específicos y con los importes referidos en las Tablas Salariales anexas. Se percibe en 12 pagos mensuales:

- Responsable de turbinas eólico
- Técnico Hidráulico
- Técnico eólico internacional
- Técnico alta tensión
- Técnico eólico nacional

56.6.3 Complementos particulares de EROM

- Pluses específicos: en las Tablas salariales anexas se incluye relación de estos pluses.
- Compensaciones relativas a las subestaciones:

~~✓ Complemento por cambio de lugar de inicio de jornada: las personas trabajadoras que vean modificado el lugar de inicio de jornada recibirán una compensación por una sola vez de 300 euros brutos.~~

✓ *Compensación prevista para el inicio/fin de jornada en una subestación particular:* las personas trabajadoras que inicien o finalicen su jornada en una estación particular (i.e. Pical-Burgos, Sierra Selva -SOS – y Gamoneda-Zamora) percibirán una compensación de **12** euros brutos.

✓ *Compensación prevista para los desplazamientos entre subestaciones específicas:*

○ Se percibirá una compensación de **12** euros brutos en caso de tener que desplazarse de una subestación a otra entre las siguientes:

- Leiza/El Perdón
- Almatret/Vilobí
- Fonsagrada/Carba
- Punago/Carba
- Subestaciones de Made Centro/Punago
- Subestaciones de Made Oeste(Punago)
- A Graña/Suido

○ Se percibirá una compensación de **20** euros brutos en caso de tener que desplazarse de una subestación a otra entre las siguientes:

- Valdivia/Aljar
- Zorraquín/Valpardo
- Subestaciones de Made Centro/Fonsagrada
- Subestaciones de Made Oeste/Fonsagrada

En este caso, la persona trabajadora podrá solicitar realizar pernocta en el destino del servicio, manteniéndose una única compensación de 20 euros brutos.

## **Artículo 57. Conceptos retributivos en especie**

### **57.1 Retribución flexible**

Mediante acuerdo con la persona trabajadora y a petición de ésta, se podrá sustituir parte de los conceptos retributivos del convenio por determinadas retribuciones en especie que oferte la Empresa, tales como equipos informáticos, seguros médicos, vales guardería, tickets restaurante, etc., sin alteración de la retribución fija bruta actual, y dentro de los límites vigentes en cada momento respecto a la percepción de salario en especie. Los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del Convenio.

Esta modalidad de retribución será voluntaria y de libre elección para cada persona trabajadora.

La Empresa decidirá los productos/servicios a ofertar teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, las condiciones de mercado y fiscales de cada momento.

### **57.2 Seguro de Vida**

Será asegurada toda persona trabajadora de alta en la Empresa. En el momento en que la misma cause baja en la Empresa por cualquier motivo, excepto por agotamiento del periodo máximo de incapacidad temporal, cesará el derecho al percibo del capital asegurado.

Los capitales asegurados no son acumulativos por garantías.

Riesgos y capitales asegurados de la póliza en el Seguro de Vida:

- Fallecimiento por cualquier causa: 2,5 veces el salario fijo bruto anual de la persona trabajadora a 1 de enero, con un capital mínimo garantizado por asegurado de 100.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio: es el resultado del capital del fallecimiento menos el capital correspondiente a la incapacidad permanente total.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 100.000 euros

### **57.3 Ayuda de Comida**

La Empresa proporcionará, a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en jornada partida de mañana y tarde con un máximo de una hora entre ambos periodos de trabajo, la posibilidad de almuerzo mediante comedor de empresa, acuerdo con restaurantes, catering o ticket restaurante en función de las posibilidades de cada ubicación.

En los casos de prolongación obligatoria de jornada superior a 2 horas, la empresa se hará cargo del coste de la comida.

### **Artículo 58. Horas extraordinarias y horas complementarias**

- **Horas extraordinarias:**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a limitar al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

No obstante, ambas partes son conscientes de la necesidad de compatibilizar el objetivo antes marcado con la necesidad de garantía de servicio público, esencial para la comunidad, de la mayoría de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Las horas trabajadas por encima de la jornada convencional, salvo que tengan la consideración de jornada complementaria, serán abonadas como horas extraordinarias, según los precios establecidos en la nómina del mes siguiente a su realización. La Empresa se reserva el derecho a compensarlas con tiempo de descanso, que deberá ser disfrutado en el periodo máximo de cuatro meses desde su realización.

Si por razones operativas y de necesidad de servicio no fuese posible la compensación por tiempo de descanso en el plazo antes indicado, deberán compensarse dentro del plazo máximo de doce meses desde su realización.

	Compensación económica	Compensación tiempo de descanso
Hora Extra	1,50	1,50
Hora Extra Festiva	1,75	1,75

A las horas extraordinarias realizadas en turno nocturno se les aplicará el correspondiente incremento del valor nocturno.

- **Horas complementarias en los supuestos de contrato a tiempo parcial:**

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial y su aplicación en el grupo se realizará, conforme a las reglas previstas en los arts. 12.4 y 12.5 del Estatuto de los Trabajadores con el siguiente alcance:

- a) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30%
- b) La persona trabajadora conocerá el día de realización de las horas con un preaviso mínimo de 3 días.
- c) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

d) La realización de las horas complementarias será obligatoria en función de la naturaleza de servicio público esencial para la comunidad, si así se pacta expresamente y por escrito con la persona trabajadora.

#### **Artículo 59. Percepciones no salariales: Dietas y Gastos de locomoción**

- **Gastos de locomoción:**

Como norma general, cuando sea necesario un vehículo para el desplazamiento de la persona trabajadora durante su jornada laboral y por necesidades de la Empresa, previamente autorizado por su responsable inmediato, se utilizarán los vehículos de flota y en ausencia de estos, se procederá al alquiler de un vehículo siguiendo las normas establecidas por la Empresa a tal efecto.

Si no fuera posible lo estipulado en el párrafo anterior, la persona trabajadora podrá utilizar su vehículo particular, previa autorización de su responsable inmediato, percibiendo el importe **de 0,29 euros** por kilómetro recorrido.

El importe unitario del kilómetro contempla la totalidad de los gastos derivados de la utilización del vehículo particular al servicio de la Empresa (combustible, amortización, seguros, gastos de reparación, etc...), salvo los gastos de peaje y aparcamiento.

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan deban desplazarse durante la jornada laboral por cuenta de la Empresa utilizando su vehículo propio, percibirán en concepto de kilometraje el importe de **0,29 euros** por kilómetro recorrido.

Se considerará siempre como punto de partida y de llegada el lugar donde esté situado su centro de trabajo habitual, aunque el comienzo o fin tenga lugar en el domicilio de la persona trabajadora, salvo en los supuestos de retén y formación fuera de jornada, en cuyo caso se computará desde el domicilio de ésta.

Los gastos deberán ser justificados mediante el formulario correspondiente y su abono se realizará a través de nómina.

- **Dietas:**

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan, deban efectuar trabajos fuera de la provincia donde está situado su centro de trabajo, devengarán las correspondientes dietas, según las siguientes condiciones:



- Dieta de desayuno: se devengará la dieta de desayuno cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana o cuando se regrese de viaje después de las 8.00.
- Dieta de comida: se devengará la dieta de comida cuando el viaje comience antes de las 13:00 y se regrese después de las 16:00.
- Dieta de cena: se devengará la dieta de cena cuando el viaje comience antes de las 20:00 y se regrese después de las 23:00.

Los importes quedan establecidos de la siguiente manera:

- Dieta de desayuno: 5 €/día
- Dieta de comida: 23 €/día
- Dieta de cena: 32 €/día

Para aquellos trabajos realizados en el territorio de la provincia donde esté situado el centro de trabajo de la persona trabajadora, el sistema de compensación será mediante "gastos a justificar", que serán abonados previa presentación de los justificantes correspondientes, siendo los importes unitarios de cada dieta como máximo los regulados en este artículo.

En aquellos supuestos de intervención en donde no sea posible comer/cenar en establecimientos de restauración próximos, se abonará la dieta correspondiente en comida o cena en función del momento de la intervención.

- **Dietas extranjero:**

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan, deban efectuar trabajos fuera del territorio español, devengarán las correspondientes dietas según las condiciones generales establecidas para el abono de estos conceptos, y según los siguientes importes:

- Dieta de desayuno: 8 €/día
- Dieta de comida: 38 €/día
- Dieta de cena: 59 €/día

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados, para las dietas y dietas extranjero, cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.

#### Artículo 59.bis

**Revisión salarial (años 2023 a 202X)**

**""PENDIENTE DEFINIR""**

Se establecen los siguientes incrementos salariales en todos los conceptos retributivos (se excluyen dietas y gastos de locomoción) para cada año de vigencia del Convenio Colectivo en los siguientes términos:

a) Incrementos anuales correspondientes a cada año y aplicables a 1 de enero

- Año 23 un 4%
- Año 24 un 3%
- Año 25 un 3%
- Año 26 un 2%

**Regulación con IPC anual:** Si el IPC anual supera en más de un 1% el aplicado para el incremento del convenio en ese año, se aplicará con efectos de enero un 1% en la tabla del ejercicio siguiente conjuntamente con el incremento previsto para el año.

b) Establecimiento de un incremento adicional cada año de un 0,5%, en una paga única y no consolidable, en función del incremento anual del EBITDA. Se abonará en el primer trimestre del ejercicio siguiente (N+1) al verificar el incremento de EBITDA del año anterior (N) en relación al precedente (N-1)

c) Todos los conceptos económicos conllevarán los mismos incrementos que se establecen con carácter general salvo las Dietas que tendrán un incremento inicial en el primer año del Convenio y no se revisarán en los años siguientes y el Kilometraje que no contempla ninguna revisión económica sobre lo establecido actualmente.

## Capítulo XI: Prevención de Riesgos Laborales

### Artículo 60. Política de Prevención de Riesgos Laborales

La política general de prevención de riesgos laborales a nivel del Grupo de Empresas de Acciona Energía se ejerce de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reformado por el Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo, así como la normativa que lo desarrolla y se mantiene actualizada y accesible para cualquier persona trabajadora en el Sistema de Gestión MAP de la Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en conceder a la seguridad y salud de las personas trabajadoras -un carácter prioritario y de acuerdo a este principio se comprometen, dentro de sus respectivas funciones y atribuciones, a impulsar el cumplimiento de dicha política general de prevención de riesgos laborales.

- ~~1. Cumplir con la legislación vigente en materia preventiva con el propósito de alcanzar el objetivo de cero incidentes. La responsabilidad en el cumplimiento de la legislación es de toda la empresa y será asumida al más alto nivel por la Dirección. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y los trabajadores y trabajadoras. La Empresa y los Delegados y Delegadas de Prevención desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento, debiendo por ello asumir cada trabajador/a y su línea jerárquica la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquéllos a los que pueda afectar su actividad.~~
- ~~2. Considerar la salud de los trabajadores y trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.~~
- ~~3. Considerar la prevención de riesgos laborales como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas o internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.~~
- ~~4. Evaluar las condiciones y los puestos de trabajo, estableciendo planes preventivos para identificar los factores de riesgo y evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, así como prevenir los daños y deterioro de la salud.~~
- ~~5. Considerar los aspectos preventivos desde el origen de las actividades y en la propia fase de su diseño, contratación o adquisición de equipos y servicios.~~
- ~~6. Desarrollar, aplicar y mantener los procedimientos adecuados para el establecimiento y control de condiciones de trabajo seguras.~~
- ~~7. Garantizar una adecuada información y formación continua de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos.~~
- ~~8. Fomentar la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.~~
- ~~9. Extender el alcance de la gestión de la prevención de riesgos laborales a los contratistas, fomentando la mejora continua mediante la introducción de criterios preventivos en los contratos de obras, servicios y suministros y habilitando los adecuados cauces de coordinación empresarial en esta materia.~~
- ~~10. En definitiva, fomentar una cultura preventiva a través de la integración de los aspectos de seguridad y salud en todos los ámbitos de gestión, de forma que todos los niveles jerárquicos se incorporen la gestión preventiva en sus actividades cotidianas.~~

~~La Dirección garantizará los medios adecuados para que esta política de prevención de riesgos laborales sea conocida, comprendida, desarrollada y mantenida por todas las empresas que componen el Grupo de Empresas de Acciona Energía.~~

~~Asimismo, esta política será actualizada siempre que cambien las circunstancias iniciales que la motivaron, de acuerdo al progreso técnico y a los avances de la normativa vigente.~~

#### **Artículo 61. Organización de la actividad preventiva**

En cumplimiento de la Política de Riesgos Laborales del Grupo de Empresas de Acciona Energía y del marco regulatorio establecido a través del Real Decreto 39/1997, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán adherirse, previa consulta a los órganos de Representación Especializados (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud correspondientes) ~~están adheridas~~ al Servicio de Prevención Mancomunado de Acciona Energía (en adelante SPM).

El SPM asumirá para el ejercicio de sus funciones las siguientes especialidades preventivas:

- La seguridad en el trabajo
- La higiene industrial
- La ergonomía y psicología aplicada.

~~La especialidad de Vigilancia de la Salud, que no está asumida por el SPM, se desarrolla a través del concierto con un Servicio de Prevención Ajeno. En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se anule o modifique dicho concierto o se sustituya por otro Servicio de Prevención Ajeno, se consultará previamente a los órganos de Representación Especializados (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud).~~

~~En el caso de que durante la vigencia del presente convenio alguna de las actividades preventivas no sea asumida a través del SPM deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos previo informe a los órganos de Representación Especializados (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud).~~

~~El SPM es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello a la Dirección, a los trabajadores y a sus Representantes y a los Órganos de Representación Especializados (Delegados y Delegadas de Prevención y Comités de Seguridad y Salud).~~

~~De conformidad con lo previsto por el artículo 21 del RD 39/1997, este Servicio no tiene personalidad jurídica propia.~~

El SPM tiene un carácter interdisciplinario y mancomunado, entre las empresas que lo conforman, siendo su volumen el apropiado para cumplir sus funciones. Así, la formación, especialidad, capacitación, dedicación, número de componentes, y recursos técnicos serán los adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas adheridas y los tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestas las personas trabajadoras. [La asignación de recursos del SPM viene descrita y permanentemente actualizada en el documento del Plan de Prevención de Acciona Energía, que está accesible para cualquier empleado en el Sistema de Gestión MAP.](#)

El personal integrante del SPM gozará, en el ejercicio de sus funciones, de plena independencia tanto respecto de la Dirección de la empresa como de las personas trabajadoras y sus representantes, obligándose a guardar el debido sigilo profesional sobre todas las informaciones a que tuviera acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

El SPM está constituido por tiempo indefinido, salvo renuncia de todas las partes interesadas.

#### **Artículo 62. Consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los deberes de consulta y participación de las personas trabajadoras derivados de la Ley 31/1995 se llevan a cabo en las empresas del Grupo de Empresas de Acciona Energía a través de los Delegados/as de Prevención o Representantes de los Trabajadores integrados en sus respectivos Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. La composición del Comité de Seguridad y Salud de cada empresa vendrá determinada por el número de personas empleadas y/o tipología de la misma, conforme a lo contemplado en la Ley 31/1995.

#### **Artículo 63. Comités de Seguridad y Salud.**

En los centros de cincuenta o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado, tal y como se prevé en el artículo de la mencionada Ley, por los Delegados/as de Prevención de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención de la otra.

Cada Comité de Seguridad y Salud desarrollará un Reglamento de Funcionamiento Interno, consensuado y aprobado por todas las partes en la reunión de constitución del propio Comité.

Este Reglamento incluirá las competencias y facultades de cada Comité, que siempre incluirán como mínimo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La asistencia y participación a las reuniones de los Comités, así como los mecanismos para comunicar las convocatorias, registrar las actas, etc... vendrán reguladas a través de los propios Reglamentos de Funcionamiento Interno.

Con carácter general, las reuniones serán como mínimo trimestrales o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

#### **Artículo 64. Delegados/as de Prevención.**

Los Delegados/as de Prevención podrán ser elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Éstos tendrán a todos los efectos los mismos derechos y coberturas que un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Cuando los Delegados/as de Personal o el Comité de Empresa designen como Delegados/as de Prevención a una persona trabajadora de la plantilla que no forma parte de la representación electa, éste dispondrá del mismo crédito de horas sindicales para el desarrollo de su actividad que un miembro de la RLT.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo sin imputación al crédito horario el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A fin de garantizar las facultades y deberes sobre consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa se compromete a disponer inmediatamente y mantener accesible, a través de la Intranet, toda la información elaborada y emitida a tal efecto:

- Con relación a la organización y desarrollo de las actividades preventivas:
  - El plan de prevención.
  - ~~La lista de trabajadores/as designados/as como recursos preventivos.~~
  - La descripción y acuerdos del Servicio de Prevención Mancomunado, así como su Memoria de actividades.
  - Los planes de emergencia, que incluye la designación de las personas trabajadoras implicadas en los equipos de intervención.
  - La evaluación de riesgos laborales y los controles periódicos.
  - Los informes sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- La Planificación de Actividades Preventivas.
- Los planes de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las comunicaciones e informes (incluidos los requerimientos y propuestas de sanción) de personas y organismos competentes (INSHT, Inspección de Trabajo, etc.)
- El Concierto de Prevención con la entidad externa contratada.

Por añadido, los Delegados/as de Prevención tendrán acceso a la Aplicación Informática de la Empresa donde se recoge cualquier nuevo accidente sufrido por una persona trabajadora, de modo que puedan conocer a tiempo real los hechos ocurridos, las consecuencias, las causas que lo provocaron y las acciones preventivas previstas.

Los Delegados/as de Prevención podrán visitar todos los lugares de trabajo de la empresa y comunicarse con la plantilla para ejercer su derecho de vigilancia y control de la normativa sin alterar el desarrollo productivo.

Se permitirá la presencia de responsables y personal técnico sindical, con comunicación previa, en visitas a la empresa.

En cuanto la formación de los Delegados/as de Prevención, la Empresa facilitará su formación inicial y posible actualización. El tiempo de formación computará como tiempo de trabajo.

#### **Artículo 65. Comisión de grupo Acciona Energía para la seguridad y salud**

Las funciones establecidas para esta Comisión en el I Convenio Colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía se asumen por la Comisión de secciones sindicales regulada en el artículo 83 del presente Convenio.

#### **Artículo 66. Plan de Prevención de Riesgos Laborales**

La prevención de riesgos laborales en el Grupo de Empresas de Acciona Energía se desarrolla, de conformidad con lo previsto en el art 16 LPRL y el Real Decreto 39/1997, a través de la elaboración, gestión y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales está integrado en el Sistema de Gestión MAP de la empresa, siendo accesible por parte de cualquier persona trabajadora a través de la Intranet.

~~Este Plan de Prevención incluye y regula los distintos aspectos de gestión relacionados con la prevención de riesgos laborales de la empresa, entre los que se incluyen:~~

- ~~• La formación e información en materia de seguridad y salud.~~

- ~~• La evaluación de riesgos laborales.~~
- ~~• La coordinación de actividades empresariales.~~
- ~~• La gestión y análisis de accidentes.~~
- ~~• La seguridad de las instalaciones y equipos.~~
- ~~• Las medidas de emergencia y ante un riesgo grave e inminente.~~
- ~~• La vigilancia de la salud.~~
- ~~• La prevención de riesgos en situación de maternidad o con trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.~~
- ~~• El control de las prendas de trabajo y equipos de protección individual.~~

#### **Artículo 67. Formación e Información.**

La formación en materia de seguridad y salud constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la empresa garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías y estando la persona trabajadora obligada a asistir a la misma y prestar la debida atención para asimilar los conceptos.

~~Esta formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente en los casos necesarios.~~

La formación deberá impartirse preferentemente dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

~~Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes.~~

#### **Artículo 68. Coordinación de actividades empresariales**

En aplicación de lo previsto en el art 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo RD 1627/1997 y RD 171/2004 en materia de coordinación de actividades , la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad



personas trabajadoras de otras empresas, es decir, empresas auxiliares de servicios, contratadas y subcontratadas o trabajadores autónomos, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos colectivos de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en los Comités de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

Se realizará asimismo un seguimiento de las personas trabajadoras propias que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo, con la correspondiente información a los Comités de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 69. Evaluación de los riesgos y planificación de la acción preventiva.**

La Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgos de conformidad con lo previsto en el art. 16 LPRL teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. En las mismas, también podrán participar ~~participarán~~ los Delegados/as de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, los Delegados/as de Prevención integrantes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

~~La evaluación de riesgos incluirá los riesgos para la seguridad laboral, la higiene industrial y la ergonomía y psicología.~~

~~Esta evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.~~

~~La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.~~

~~La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso se someterá a consideración y se revisará si fuera necesario con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.~~

~~Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la Dirección ordenará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.~~

~~Dichas actividades serán objeto de planificación por la Dirección de cada centro de trabajo, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos, y materiales necesarios para su ejecución.~~

~~Sin perjuicio del anterior punto cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención Mancomunado realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.~~

#### **Artículo 70. Análisis de accidentes.**

~~En el caso de que aparezcan. Con ocasión de la aparición de~~ indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, o cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras, la Dirección de cada centro de trabajo llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y proponer cuantas medidas de prevención adicionales sean necesarias. Los resultados de la investigación se plasmarán en el correspondiente informe que estará a disposición de los miembros del Comité de Seguridad y Salud a través de la aplicación informática en la intranet.

~~La persona trabajadora que sufra o sea testigo de un accidente laboral tiene la obligación de comunicar de inmediato, en su defecto, lo antes posible (siempre que sus condiciones físicas de lo permitan) a su responsable jerárquico sobre dicho accidente, de modo que se proceda a la investigación y análisis de los hechos.~~

La investigación y análisis de los incidentes será liderada por la Dirección de cada centro trabajo y podrán participar los Delegados/as de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, los Delegados/as de Prevención integrantes de los Comités de Seguridad y Salud.

En el seno de los Comités de Seguridad y Salud se presentará y analizará la información actualizada sobre siniestralidad laboral, así como análisis de las causas más repetitivas y consejos de buenas prácticas. Los Delegados/as de Prevención podrán utilizar sus canales de información para trasladar esta información al global de la plantilla.

#### **Artículo 71. Instalaciones y equipos.**

~~Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medio ambiente.~~

~~Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.~~

#### **Artículo 71.2. Medidas de emergencia ante riesgo grave e inminente.**

La Empresa analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal, designando para ello a las personas encargadas de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas.

~~Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa organizará las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará a los Comités de Seguridad y Salud.~~

~~La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran.~~

~~Los trabajadores/as de los centros de trabajo conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.~~

~~Cuando los trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:~~

- ~~a. Informar lo antes posible a todos los afectados/as acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.~~
- ~~a. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.~~
- ~~a. Disponer lo necesario para que el trabajador/a que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores/as o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.~~

### **Artículo 723. Vigilancia de la salud.**

La Empresa garantizará a la plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste—su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ~~la~~ el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar a la persona trabajadora con carácter previo a la realización del reconocimiento médico en los términos anteriormente indicados.

~~La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.~~

~~En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona y que sean proporcionales al riesgo.~~

~~Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.~~

~~Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.~~

La Dirección de la ~~E~~mpresa notificará por escrito a los Delegados/as de Prevención los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas, a efectos de que pueda emitirse el correspondiente informe que tendrá carácter vinculante.

La Dirección de la ~~E~~mpresa informará igualmente a los Delegados/as de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando el Servicio de Prevención Ajeno que tenga concertada la Vigilancia de la Salud Laboral. la Mutua.

#### **Artículo 734. Protección a la maternidad y lactancia**

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de ~~ésta la trabajadora~~ y/o el feto a dicho riesgo,

facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario, dentro de su Grupo Profesional y horario.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección podrá determinar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y en tal sentido existiese informe del facultativo competente o de los servicios médicos de la empresa.

#### **Artículo 745. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora esulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, podrá ocupar ~~los~~ ~~aque~~llos puestos existentes en la Empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, podrá ser destinada, si existiera la posibilidad, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud.

#### **Artículo 756. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.**

La Empresa se compromete a dotar de la ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios para el correcto desempeño de los trabajos. El Servicio de Prevención Mancomunado es responsable de mantener un listado de esta equipación para cada puesto de trabajo en función de su Evaluación de Riesgos.

El deterioro involuntario de estas prendas y equipos por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

~~La Empresa se compromete a establecer el equipo de protección individual más adecuado a cada persona, adaptándolo a las condiciones personales que ésta pueda tener.~~

~~Cuando exista discrepancia entre trabajador/a y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado/a de Prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.~~

## Capítulo XII: Política de Medioambiente

### Artículo ~~767~~. Protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el Grupo de empresas de Acciona Energía adopta una permanente actitud responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, consigue que el esfuerzo realizado por la Empresa, por Acciona Energía en este campo y aquel que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora.
- Desarrollar un comportamiento responsable de las empresas del grupo mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

## Capítulo XIII: Comisión paritaria y Comisión de secciones sindicales

### A) Comisión paritaria de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio Colectivo

#### Artículo ~~778~~. Creación

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio Colectivo constituyendo el instrumento esencial para el seguimiento de los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo, su correcta aplicación y la resolución de los conflictos que pudieran

plantearse en relación a su aplicación así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

De acuerdo con lo establecido en el art 91.4 ET, las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 789. Composición**

La Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio está integrada por un ~~por un~~ representante por cada organización sindical (Secciones Sindicales en el Grupo de empresas de Acciona Energía) firmante del Convenio, sin perjuicio de la ponderación de su voto en función de su representatividad, y por el mismo número representantes designados por la dirección de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán una o dos personas que realicen labores de secretaría.

Los representantes de la ~~E~~mpresa podrán delegar o acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de ~~su~~ totalidad ~~de los mismos~~ a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno.

Las partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de los asesores/as externos que, en cada caso, se determine. Con carácter excepcional, siempre que se justifique y mediante acuerdo previo con la empresa, será posible que los/as delegados/as de las secciones sindicales comparezcan acompañados/as de un representante legal de los trabajadores para tratar algún tema en concreto que revista especial complejidad.

#### **Artículo 790. Funciones**

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones pactados en el Convenio Colectivo.
3. Conciliación previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial ante la interposición de conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo.
4. Mediación: La Comisión paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiéndose solicitar la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.

5. Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por ley.

#### **Artículo 801. Funcionamiento**

##### *Convocatoria*

La Comisión Paritaria se reunirá ~~con carácter ordinario cada tres meses y de forma extraordinaria~~ a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo de un mes fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día y levantándose la correspondiente acta de cada reunión.

##### *Constitución y Asistentes*

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación ya sea personalmente o por delegación de representación.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determinen, que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, de las personas trabajadoras y de la Empresa.

##### *Resolución de Cuestiones:*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de siete días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la comisión asistentes; quedarán reflejados por escrito y una vez adoptados serán vinculantes para ambas partes.

#### **Artículo 812. Solución de discrepancias**

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas se resolverán de conformidad con las reglas establecidas en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que se encuentre vigente en cada momento.

#### **B) Comisión de secciones sindicales**



### **Artículo 823. Comisión de secciones sindicales**

Se constituye una Comisión de secciones sindicales, compuesta por los delegados/as / coordinadores/as sindicales de los sindicatos presentes en las empresas que se relacionan en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo y cumplan el requisito del artículo 93, contando con una representación de, al menos, el 10% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados/as de Personal en el ámbito del Grupo de empresas de Acciona Energía, sin perjuicio de la ponderación de su voto en función de su representatividad, y por el mismo número de representantes designados por la dirección de la Empresa.

Son funciones de la Comisión de secciones sindicales las siguientes, dentro de 3 ámbitos diferenciados:

1) Ámbito de gestión del Convenio Colectivo:

- Instrumentar el intercambio ágil de información en materia de Relaciones Laborales entre las secciones sindicales y la Empresa.
- Resolver aquellas incidencias, dudas y divergencias que surjan en materia de la gestión de Relaciones Laborales.

2) Ámbito de puestos de trabajo y formación:

- Analizar y realizar el seguimiento de las cuestiones que puedan surgir sobre la interpretación en la aplicación del sistema de clasificación profesional de los puestos de trabajo previstos en el presente Convenio, así como emitir valoración previa en materia de clasificación profesional.
- Conocer las necesidades de formación de la plantilla y las acciones formativas previstas y proponer alternativas y líneas de acción orientadas a promover la participación de las personas trabajadoras en los procesos de formación.
- Colaborar en la elaboración de los itinerarios formativos necesarios para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.

3) Ámbito de seguridad y salud:

- Velar, para asegurar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y pactadas o que se acuerden en materia de seguridad ~~y~~ salud en el trabajo.
- Con carácter anual, habrán de ser presentados a la Comisión la memoria en materia de prevención de riesgos laborales, los presupuestos y la planificación para el ejercicio siguiente.

- La Comisión podrá hacer proposiciones a la Dirección en el plazo de quince días sobre las materias anteriormente mencionadas y a la mayor brevedad posible ~~é~~sta analizará tales propuestas con los miembros de la Comisión.
- La Comisión será consultada en relación con los planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- La Comisión será debidamente informada acerca de los programas anuales que la ~~E~~mpresa implante para mejorar la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Este órgano se reunirá, ~~para llevar a cabo sus funciones con carácter ordinario, con una periodicidad trimestral y, con carácter extraordinario,~~ a instancia de la Dirección de la Empresa o de la mayoría de la representación sindical cualquiera de las partes, fijándose, en cualquier caso, de mutuo acuerdo el lugar, fecha, hora y orden del día y levantándose la correspondiente acta de cada reunión.

Las partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de los asesores/as externos que, en cada caso, se determinen. Con carácter excepcional, siempre que se justifique y mediante acuerdo previo con la ~~E~~mpresa, será posible que los/as delegados/as de las secciones sindicales comparezcan acompañados/as de un representante legal de los trabajadores para tratar algún tema en concreto que revista especial complejidad.

#### Capítulo XIV: Regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos

##### Artículo ~~83~~4. Principios generales

Las partes son conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías y ~~su de~~ conocimiento, tienen en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas y acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

1. El grupo de empresas de Acciona Energía podrá controlar el uso de las herramientas informáticas y medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras, respetando ~~los sus~~ derechos fundamentales ~~del mismo~~, especialmente el derecho al secreto de las comunicaciones y de la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.
2. Las medidas adoptadas para el control por el empresario del uso de sistemas informáticos serán proporcionadas al riesgo existente.

##### Artículo ~~84~~ bis. Desconexión digital en el ámbito laboral

La revolución digital, el auge de las nuevas tecnologías de la información y comunicación ("TIC's") y los procesos de automatización y globalización suponen un reto y un cambio de paradigma en todos los ámbitos y, especialmente, en el de las relaciones laborales.

La implementación de las TIC's en el contexto laboral debería resultar beneficiosa y, de hecho, así lo evidencian las múltiples ventajas que supone (e.g. incremento de la eficiencia y productividad y mejora de la flexibilidad). Sin embargo, también se ha puesto de manifiesto una serie de inconvenientes (e.g. riesgo de una conectividad permanente y sobreexposición a la información) a los que es necesario prestar atención y poner solución.

Todo ello ha provocado un intenso debate sobre la necesidad de instaurar y regular el derecho a la desconexión digital, que ha derivado en la inclusión de un artículo específico (artículo 88) en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como de un nuevo artículo 20 bis en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el marco del grupo de empresas de Acciona Energía, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a respetar y hacer respetar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, buscando el mayor consenso entre ellas, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

**Artículo 85. Uso ilícito o abusivo de las herramientas informáticas y medios técnicos y procedimiento de control**

Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora de cualquiera de los recursos informáticos puestos por la Empresa a su disposición – acceso a internet, móvil, correo electrónico, ordenador, etc.– ~~ésta la empresa~~ realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de la persona trabajadora y de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si ésta lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de la persona.

En el caso de constatación por parte de la Empresa del uso abusivo o ilícito de las herramientas informáticas y medios técnicos por la persona trabajadora, , la Empresa podrá realizar las restricciones de uso de dichas herramientas o medios, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el capítulo XV del presente convenio.

[Artículo 85. bis. Equipos de localización GPS](#)

En aquellos dispositivos Tablets, así como en los vehículos de la Empresa, a los que se les haya dotado de aplicaciones de localización GPS, se respetará en todo caso la legislación vigente relativa a la geolocalización y protección datos personales.

## Capítulo XV: Faltas y sanciones

### Artículo 86. Faltas

Las presentes normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

Corresponde en exclusividad a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente ConvenioAcuerdo.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo y legislación vigente, siempre y cuando los hechos que ~~le~~ motiven en la sanción queden suficientemente acreditados, de acuerdo con la siguiente graduación de faltas:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

#### 1) Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

**1ª** Las tres primeras faltas de puntualidad a la entrada o salida del trabajo en un periodo de treinta días y, sin su debida justificación.

**2ª** Faltar o abandonar un día al trabajo, sin per ~~causa~~ injustificada, durante un período de treinta días.

**3ª** El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves del tiempo.

**4ª** No cursar en tiempo oportuno el justificante de ausencia documento de la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

**5ª** No comunicar a la Empresa, dentro de los plazos establecidos, todas las incidencias relativas a la persona trabajadora (~~partes IT,~~ justificantes de ausencias o permisos, cambios residencia o domicilio) o a su familia que pudieran tener repercusión en

materia de Hacienda o Seguridad Social. La falta intencionada o maliciosa en estos datos se considerará como falta grave.

6ª La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7ª Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

8ª Los deterioros leves en la conservación o el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que la persona trabajadora fuera responsable, salvo ~~los aquellos~~ derivados de ~~su~~ normal uso y desgaste ~~de los mismos~~.

9ª La utilización ocasional de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral o de actividades sindicales. Esta utilización indebida de los medios informáticos propiedad de la empresa puede ser constitutiva de falta grave o muy grave si se produce de forma reiterada o infringe de algún otro modo las políticas de la Empresa al efecto.

10ª El incumplimiento voluntario de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

11ª La inasistencia a Cursos de Formación obligatorios dentro de la Jornada laboral sin causa debidamente justificada.

12ª Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

13ª La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

14ª Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

## 2) Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1ª La falta de puntualidad a la entrada o salida del trabajo más de tres veces en un mes, sin su debida justificación.

2ª Faltar o abandonar dos días el trabajo, ~~sin por~~ causa ~~in~~justificada, durante un periodo de treinta días.

3ª Simular la presencia de otro trabajador/a, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

4ª La falta reiterada de respeto y consideración debidos a los clientes.

5ª La negligencia o desidia reiterada en el trabajo.

6ª La imprudencia en el desempeño del trabajo, que implique riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o de ~~ella~~ se derivase perjuicio grave para la ~~E~~mpresa, podrá ser considerada como muy grave.

**7º** Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo, como pueden ser juegos y/o distracciones.

**8º** La embriaguez o consumo de drogas ocasional si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas, y aun fuera de la jornada laboral si se incurriere en ello vistiendo el uniforme o haciendo uso del vehículo y herramientas de la Empresa en jornada de trabajo.

**9º** Uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los materiales facilitados por la empresa incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo. Se entenderá como uso inadecuado aquél que se realice sin observar el debido cuidado y conservación de los mismos.

**10º** El incumplimiento o inobservancia tanto de la normativa de en materia de Prevención de Riesgos Laborales de general aplicación de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como de cualquier Política iica de Seguridad establecida por la Empresa ( Reglas que salvan vidas) vigente en cada momento cuando tal incumplimiento origine riesgos graves o muy graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

A efectos de lo previsto en este apartado será exigible el cumplimiento del conjunto de instrucciones y políticas existentes en el ámbito de las actividades productivas de tal manera que su incumplimiento podrá conllevar la aplicación del régimen disciplinario previsto en el convenio.

**11º** La imprudencia o negligencia en el uso de materiales facilitados por la Empresa, cuando implique un riesgo de accidente para el personal o un riesgo de peligro de avería para las instalaciones.

**12º** La reincidencia en más de tres en faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción, siempre que no haya prescrito.

**13 º** Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio grave al desarrollo laboral.

**14 º** La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende organizativamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre y cuando dichas órdenes no impliquen un perjuicio grave para la seguridad de las personas y/o instalaciones.

**15 º** El abandono de las funciones del trabajador/a sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o la plantilla.

**16 º** La realización sin previo consentimiento de la Empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada.

**17ª** Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La reiteración de estas ofensas se considerará falta muy grave

**18ª** No poner en conocimiento inmediato de los superiores cualquier circunstancia que pueda afectar negativamente al buen funcionamiento del propio centro de trabajo, de cualquier otro centro de trabajo y/o del resto de la empresa, si pone en riesgo la actividad de la misma. Si ocasionase un perjuicio será considerada como muy grave.

### **3) Faltas muy graves:**

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

**1ª** La falta de puntualidad a la entrada o a la salida del trabajo de más de 10 veces en 6 meses o bien más de 20 veces en un año sin la debida justificación.

**2ª** Faltar o abandonar tres o más días al trabajo sin ~~causa justificada~~ justificación durante un período de 30. Salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad.

**3ª** La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

**4ª** El abandono del puesto de trabajo, no esperar el relevo en el puesto y no cumplir con las obligaciones de estar localizable y acudir al centro de trabajo en los términos establecidos para los retenes y guardias

**5ª** Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes, así como la embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que esta circunstancia repercuta negativamente en el trabajo.

**6ª** Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes/as, compañeros/as de trabajo y subordinados/as o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

**7ª** El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

**8ª** La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

**9ª** El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

**10º** La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende organizativamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione un grave riesgo o un daño efectivo para las personas, el negocio o las instalaciones.

**11º** La imprudencia o negligencia en el uso de materiales facilitados por la Empresa, cuando implique accidente para el personal o peligro de avería para las instalaciones.

**12º** Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

**13º** Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

**14º** El uso indebido de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores, que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas.

**15º** Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso discriminatorio por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.

**16º** El incumplimiento o la inobservancia reiterada de normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales de general aplicación así como de cualquier Política de Seguridad vigente en el Grupo de empresas de Acciona Energía ~~o las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,~~ siempre que ~~de~~ tal incumplimiento provoque riesgo de accidente laboral, se derive se derive un accidente laboral efectivo y/o daños a la persona trabajadora, sus compañeros o terceros o a la Empresa e un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

A efectos de lo previsto en este apartado será exigible el cumplimiento del conjunto de instrucciones y políticas existentes en el ámbito de las actividades productivas de tal manera que su incumplimiento podrá conllevar la aplicación del régimen disciplinario previsto en el convenio.

**17º** Dos faltas graves de la misma naturaleza o más de 2 de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de un año natural y hayan sido sancionadas.

**18º** El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

**19º** El uso abusivo o ilícito de las herramientas informáticas o medios técnicos que la Empresa pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad laboral, entre otros, el envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido



discriminatorio; el uso y utilización de herramientas informáticas para juegos de azar, sorteos , apuestas o descarga de materiales no relacionados con la actividad o la utilización de las herramientas informáticas causando daño material o de imagen a la Empresa o el uso intensivo o continuado durante un porcentaje significativo de su jornada laboral de las herramientas informáticas o medios técnicos para fines particulares no relacionados con la actividad laboral de la persona trabajadora.

**20ª** La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.

### Artículo 87. Sanciones

Para cada una de las faltas anteriormente relacionadas, la Empresa podrá imponer las siguientes sanciones. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar a partir de la fecha de su comunicación.

1) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito

2) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 10-20 días.

3) Por faltas muy graves:

~~• Amonestación por escrito.~~

- Suspensión de empleo y sueldo de ~~-10 a 30 días~~ 21 a 60 días.

~~• Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.~~

- Despido.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

### Artículo 88. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

A.-Faltas leves: 10 días.

B.-Faltas graves: 20 días.

C.-Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 89. Cancelación de las faltas laborales**

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal de la persona trabajadora y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

- a) Transcurridos seis meses desde la notificación de la sanción en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.
- b) Transcurridos doce meses desde la notificación de la sanción en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.
- c) Transcurridos veinticuatro meses desde la notificación de la sanción en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

#### **Artículo 90. Procedimiento sancionador**

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en esta materia.
2. El procedimiento de imposición de sanciones a los/las representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.
3. El procedimiento de imposición de sanciones a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por ~~ésta, el empresario,~~ requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los/as Delegados/as Sindicales del sindicato designados/as a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.
4. Todas las sanciones que se impongan, serán comunicadas por escrito. Las ~~graves y~~ muy graves llevarán aparejada la incoación del correspondiente expediente contradictorio y se deberá notificar la apertura del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Sección Sindical, de ser conocida por cualquier forma la afiliación de la persona trabajadora al Sindicato.
5. En todas las sanciones se deberá hacer constar la fecha y las causas que la motivaron. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y

la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación.

## Capítulo XVI: Sistema de representación de los trabajadores

### Artículo 91. Principios generales

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de establecer en el Grupo de empresas de Acciona Energía, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los siguientes principios:

- a) participación de las personas trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.
- b) resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras.

A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en el Grupo de empresas de Acciona Energía.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

### Sección primera: Acción sindical en el Grupo de empresas de Acciona Energía

#### Artículo 92. De los sindicatos

La acción sindical en el Grupo se gestionará por los sindicatos legalmente constituidos (los Sindicatos) pudiendo estos constituir secciones sindicales y delegados/as sindicales de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. A tal efecto, los sindicatos ostentarán el régimen jurídico previsto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (L.O.L.S), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación y su representación se ceñirá exclusivamente al ámbito funcional o territorial que ostente.

#### Artículo 93. De los sindicatos referidos al umbral de representatividad e implantación en el Grupo de empresas de Acciona Energía.

A los efectos de coordinar las relaciones laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas del Grupo de empresas de Acciona Energía y centros de trabajo en distintas provincias, se establece que, los Sindicatos que cumplan las condiciones previstas en el presente convenio, asumen en su conjunto la representación general de las personas trabajadoras del Grupo, ostentando las funciones de intermediación entre las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio y las personas trabajadoras, con objeto de alcanzar soluciones, resolver discrepancias, abrir procedimientos de consulta, información y negociación y suscribir pactos globales según la normativa vigente. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección del Grupo y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de las personas trabajadoras del Grupo.

Los Sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 10% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados/as de Personal en el ámbito del Grupo de empresas de Acciona Energía, podrán se constituirán en su caso secciones sindicales a nivel de la totalidad de dicho Grupo ~~Grupo Acciona Energía~~, de conformidad con lo previsto en sus estatutos y en el presente convenio.

~~Los sindicatos~~ Dichas secciones sindicales, estarán representados a través de la figura de Delegado/a /Coordinador/a sindical en el Grupo de empresas de Acciona Energía que actuará como portavoz y coordinador/a del sindicato correspondiente e interlocutor/a principal con el Grupo.

Los sindicatos que no cumplan las condiciones establecidas para la debida representatividad e implantación en el Grupo de empresas de Acciona Energía se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

**Artículo 94. Delegado/a / Coordinador/a sindical del Grupo de empresas de Acciona Energía: competencias y garantías**

El/La Delegado/a/ coordinador/a sindical del Grupo de empresas de Acciona Energía tendrá las siguientes competencias:

- a) Defender los intereses del sindicato correspondiente al que represente, de los afiliados/as al mismo y ser portavoz de su sindicato en las relaciones con la dirección del Grupo de empresas de Acciona Energía.
- b) Ser informado/a por la Empresa de las cuestiones laborales que en general están previstas en la normativa vigente como obligaciones de puesta a disposición de información en relación a los Comités de Empresa, entre otras, los despidos y sanciones muy graves de las personas trabajadoras en general y especialmente que afecten a los afiliados/as al sindicato, la implantación o revisión de sistemas de organización del

trabajo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, la evolución de la plantilla del Grupo con el carácter periódico que se establezca con el número de altas y de ceses, el organigrama de las empresas y modificaciones operadas en su caso, información periódica sobre el número de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial en el Grupo, la planificación anual en materia de prevención de riesgos laborales y planes de formación en esta materia, los índices de absentismo y sus causas etc..

- c) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales y en general sobre el contenido del presente convenio colectivo.
- d) Recaudar las cuotas de sus afiliados/as de los distintos centros de trabajo y en su caso mantener reuniones con aquellos/as fuera de las horas efectivas de trabajo con la observancia de las normas del Grupo sobre la permanencia de las personas trabajadoras en las instalaciones del centro de trabajo.
- e) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, con los afiliados y afiliadas y con sus representantes en cualquier centro de trabajo del ámbito afectado por este Convenio.
- f) Comunicar a las personas afiliadas al sindicato y a sus representantes en cualquier centro de trabajo del ámbito afectado por este Convenio cuantas informaciones sean de interés a través de los medios de comunicación propios de la empresa y puestos a su disposición, garantizando siempre un adecuado acceso al mismo.
- g) Disponer un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Los/Las Delegados/as/coordinadores/as sindicales del Grupo de empresas de Acciona Energía disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación y el presente convenio a los miembros del Comité de empresa y observarán el adecuado sigilo profesional respecto de la información y documentación que conocieran y que tuvieran acceso por razón de su cargo.

Los/Las Delegados/as/coordinadores/as sindicales del Grupo de empresas Acciona Energía que sean representantes de los sindicatos firmantes negociadores del presente convenio colectivo y con el objetivo de facilitar su participación, ~~cuando proceda, en las distintas Comisiones contempladas en el presente convenio~~ en la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio (Comisión paritaria y Comisión de secciones sindicales), dispondrán de dedicación exclusiva a estos efectos, y dispondrán de los medios y recursos propios de la Empresa y puestos a su disposición.

#### **Artículo 95. Cuota sindical**

A solicitud de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, el Grupo les descontará de la nómina mensual ~~de tales trabajadores/as~~ el importe de la cuota sindical correspondiente. La

persona trabajadora interesada deberá autorizar a la dirección de la empresa del Grupo a la que esté adscrito, por escrito, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que será transferida la correspondiente cantidad. El Grupo de empresas de Acciona Energía efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

## **Sección segunda: Órganos de representación unitaria en el Grupo de empresas de Acciona Energía**

### **Artículo 96. Derechos de información y consulta, Competencias y Garantías de los miembros de los Comités de empresa y Delegados/as de personal**

Los derechos de información y consulta y competencias de los miembros de los Comités de empresa y los Delegados/as de personal de los centros de trabajo de las empresas del Grupo incluidas en el ámbito funcional del presente convenio se regirán por lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, contemplando el derecho a información y/o consulta sobre las siguientes cuestiones, entre otras:

- a) Planes de formación profesional en la empresa.
- b) Modelos de contratos escritos que se utilicen en la empresa
- c) Sanciones impuestas por faltas muy graves a los trabajadores/as.
- d) Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
- e) Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo
- f) Aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- g) Cierres de los centros de trabajo, totales o parciales y temporales o definitivos, así como reestructuraciones de plantilla y modificaciones sustanciales de jornada y horario y otras condiciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el art 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados/as de Personal disfrutarán de las garantías legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

- a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con las personas trabajadoras con identificación en su caso de horas de disponibilidad. En los centros de trabajo donde presten servicio varias empresas de las contenidas en el ámbito funcional del presente Convenio y existan asimismo varios Comités de Empresa o Comités de Empresa y

Delegados/as de Personal, el local que, en su caso, se habilite será de utilización conjunta por todos los Comités y Delegados/as de Personal. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.

- b) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente se determinan en función del censo electoral existente en el centro de trabajo en las últimas elecciones celebradas. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados/as de personal deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, con objeto de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, especialmente en los casos de situaciones que conlleven turnos de trabajo, disponibilidad en festivos o condiciones especiales de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.
- c) No podrán ser despedidos o sancionados por actuaciones basadas en el ejercicio de su representación, durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o cualquier sanción grave obedeciera a otras causas no relacionadas con el ejercicio de sus funciones y en todo caso, deberá tramitarse en expediente contradictorio, en el que serán oídos además del interesado/a, el Comité de Empresa del centro de trabajo al que pertenezcan o, en su caso, delegados/as de personal de ese centro de trabajo y el/la Delegado/a/coordinador/a sindical del Grupo de empresas de Acciona Energía de la misma afiliación si lo hubiera.
- d) Asimismo, los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal no podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

Podrá acumularse el crédito horario mensual legalmente establecido en uno o varios de los miembros de la Representación de los trabajadores, no pudiendo superar en ningún caso el máximo legal establecido por centro de trabajo.

#### **Disposición Adicional 1ª: Código de Conducta y Anticorrupción**

El código ético aprobado por los órganos de administración de Acciona es de plena vigencia y aplicación en el Grupo de empresas de Acciona Energía y debe presidir el diario comportamiento de todas las personas trabajadoras en su actuación profesional, en sus relaciones internas con las otras personas trabajadoras del Grupo o en las externas con clientes, proveedores y todo clase de colaboradores.

#### **Disposición Adicional 2ª: Retribución Variable**

Las personas trabajadoras afectas al presente convenio tienen una retribución variable de devengo y percepción anual cuyo importe estará en función del nivel de cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos fijados anualmente por la Empresa.

Las personas trabajadoras en alta ~~en la Empresa~~ en las empresas del Grupo de empresas de Acciona Energía a la fecha de la firma del presente Convenio mantendrán su porcentaje de variable que tengan reconocido en la actualidad sobre el fijo establecido en cada momento. Las nuevas incorporaciones tendrán asignado un porcentaje de variable que se determinará en función del rol que vaya a ocupar en ~~dicho el~~ Grupo.

### **Disposición Adicional 3ª: Seguro médico**

Los colectivos de personas trabajadoras que pertenecían a Ceólica y Energea que disfrutaban de Seguro médico con cargo a la Empresa a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo mantendrán dicha condición a título individual.

### **Disposición transitoria primera. Ajuste de retribución del personal de Energías Renovables Operación y Mantenimiento, S.L.**

Como consecuencia del volcado de todas las personas trabajadoras de EROM al sistema de clasificación profesional, que se produjo en 2022, algunas de ellas han experimentado importantes incrementos salariales. En los casos en los que el incremento fuera superior a 4.000 euros anuales (el cual ya fue aplicado en 2022), la diferencia se incorporará al salario bruto anual de la persona trabajadora, repartida en los años sucesivos en tramos de 4.000 euros cada año.