

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**11462** *Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (Código de convenio núm.: 90104232012023), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 4 de mayo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### II CONVENIO COLECTIVO ACCIONA MOBILITY, SA

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, Acciona Mobility, SA, en adelante la empresa, y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial y funcional. Eficacia general y naturaleza normativa.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Acciona Mobility, SA, existentes en la actualidad o/y que puedan abrirse en el futuro en territorio español, teniendo naturaleza normativa y eficacia general, por la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, de acuerdo con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El contenido de este convenio colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su grupo profesional, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2027.

Las tablas salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar el presente convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia. A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

Si dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa, el convenio prorrogará su vigencia de año en año por la voluntad tácita de las partes.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en la disposición adicional primera, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, 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.

No obstante, se respetarán a título individual las garantías personales que, por conceptos fijos, se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo y que excedan a las fijadas en el mismo. Estas garantías tendrán la condición de compensables y absorbibles en relación con los incrementos que se establecen en el presente convenio colectivo y/o respecto a los que pudiesen establecerse en el resto de las disposiciones legales de aplicación.

El presente convenio colectivo gozará de la prioridad aplicativa recogida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las materias reguladas en el mismo.

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

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, la comisión negociadora del mismo, y en el plazo más breve posible, decidirá si tal declaración obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

## Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes de las personas trabajadoras, y tres representantes de la empresa. Los/as representantes podrán ser sustituidos por quienes les hubiesen designado. Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente convenio colectivo.
- b) Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente convenio colectivo.
- c) Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo.
- d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- e) Conocimiento y resolución de discrepancias existentes, tras la finalización del período de consultas sin acuerdo, en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, el plazo máximo para el estudio y resolución será de siete días, desde que la discrepancia le fuera planteada.
- f) Conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del convenio, y a fin de evitar éstas, la comisión mixta paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.
- g) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente convenio, sin perjuicio de que éstas se recojan en el/los artículo/s correspondiente/s al mencionado convenio colectivo.

Todas las cuestiones planteadas a la comisión paritaria serán estudiadas en el plazo máximo de treinta días desde su recepción, debiendo resolver sobre el fondo de los asuntos en el plazo máximo de quince días.

Las resoluciones de la comisión mixta paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

El domicilio de la Comisión se fija en el domicilio de la empresa.

## Artículo 8. *Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo.*

Por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

El acuerdo deberá de ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P (SIMA-FSP).

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

## CAPÍTULO II

### Política de empleo

#### Artículo 9. *Contratación y empleo.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en los diferentes centros de trabajo de la empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 10. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los grupos I, II y III, dos meses para el grupo IV y un mes para el grupo V.

Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que exista acuerdo entre las partes, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

#### Artículo 11. *Contrato a tiempo parcial y horas complementarias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, y siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales de promedio en cómputo anual, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, para lo cual la empresa formalizará el preceptivo pacto de horas complementarias con las personas que sea contratadas bajo esta modalidad contractual. El pacto de horas complementarias que podrá ser formalizado bien al momento de celebrar el contrato, bien con posterioridad al mismo, recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 40% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el empresario podrá, en cualquier momento, y siempre que se

cumplan los requisitos legales establecidos con carácter general, ofrecer al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado anterior. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso conducta laboral sancionable.

El plazo de preaviso para la comunicación al trabajador o trabajadora del día y la hora de realización de horas complementarias será de dos días.

#### Artículo 12. *Preaviso en supuestos de cese voluntario.*

Quienes deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, salvo que estén en periodo de prueba, tendrán la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, con un plazo de preaviso de quince días naturales.

La empresa, una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrá prescindir de los servicios de la persona interesada antes de la fecha prevista por la misma para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción hasta la fecha que el trabajador o la trabajadora indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

El incumplimiento por parte de la persona contratada de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, como resarcimiento por daños y perjuicios, a descontar de la liquidación que les corresponda por finalización del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

#### Artículo 13. *Criterios generales.*

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, formaciones específicas y contenido general de la prestación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de Acciona Mobility, SA.

#### Artículo 14. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional, que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

#### Artículo 15. *Grupos profesionales.*

Todo el personal, atendiendo a las funciones que ejecute, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales; las funciones a desarrollar dentro de cada grupo no son limitativas de otras funciones que pudieran encomendarse a las personas trabajadoras siempre respetando los límites de formación y dignidad profesional.

- a) Grupo I. *Staff.*
- b) Grupo II. *Jefatura de Área.*
- c) Grupo III. *Responsable de Área.*
- d) Grupo IV. *Administrativos/as.*
- e) Grupo V. *Operarios/as.*

Artículo 16. *Definición de grupo profesional.*

A continuación, se describen las funciones para cada grupo profesional:

Grupo I.

Son las personas que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Grupo II.

Dirigir y coordinar su área organizativa integrada en cada departamento de la Compañía. Supervisar y controlar los resultados de su área organizativa asignada y de gestionar los recursos disponibles para el desarrollo del Área Organizativa.

Grupo III.

Área de Ciudad: Coordinación y supervisión de todas las actividades operativas y administrativas derivadas de la gestión de los equipos de la calle. Gestión de la flota, personal, equipos, recursos e infraestructura de la ciudad.

Área de Taller y/o Base: Coordinación y supervisión de todas las actividades operativas y administrativas derivadas de la gestión de los equipos en el centro de servicio. Gestión de la flota, personal, equipos, repuesto, recursos e infraestructura del taller.

Grupo IV.

Resolución de incidencias y gestionar las alarmas detectadas por los vehículos. Gestión de incidencias generadas por los diferentes equipos de CX. Apoyo a la operativa, gestionando incidencias que necesiten de un apoyo extra.

Servicio de Atención al Cliente. Gestionar la atención con el cliente ante incidencias técnicas, en viaje u otro tipo de consultas acerca del servicio.

Gestión de los trámites de Multas y Siniestro. Coordinación con la operativa de calle y taller para tramitar las documentaciones pertinentes. Contacto para información y pasos a seguir con las personas usuarias afectadas.

Apoyo a las tareas administrativas y de gestión de cualquiera de las áreas del negocio. Coordinación de la logística y soporte operacional a nivel organizativo.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexa simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

Grupo V.

Operario/a Movilidad Calle: Puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota. Asistencia técnica a clientes e incidencias. Resolución de Incidencias. Cambio de baterías y chequeo de un correcto funcionamiento y anclaje. Reparaciones ligeras de los vehículos de la flota. Recogida y traslado de motos de la calle al centro de servicio. Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle. Reubicación de vehículos en puntos estratégicos. Movimientos de motos de zonas con mucha afluencia, en zonas no permitidas, peligrosas, etc., hacia puntos estratégicos de alta demanda en la ciudad. Gestión del almacenamiento y limpieza de los centros. Recepción/Distribución y coordinación de la salida de mercancía. Apoyo para el control del stock, del material y de todos los equipos e infraestructura en el centro. Recepción y preparación de vehículos para su reparación, mantenimiento, revisión y puesta a punto. Reparación y mantenimiento de mecánica ligera de los vehículos de empresa.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

Operario/a Movilidad Taller Mecánico: es la persona que además de las funciones propias del grupo y área realiza las siguientes actividades principales: a) Recepción y preparación de vehículos para su reparación, mantenimiento, revisión y puesta a punto por el equipo de mecánicos. b) Reparaciones de mecánica ligera tanto en taller como en calle. c) Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle. d) Soporte a la operativa de recogida de motos, e) Soporte en el control de *stock* y limpieza y orden del taller.

Dentro del Grupo de Operarios/as, la empresa designará a las personas que, además de funciones de ejecución, realicen funciones de supervisión y mando, que comprenderán la distribución, dirección, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de personas que se les asignen, dando lugar a los pluses previstos en el artículo 25 del presente convenio.

#### Artículo 17. *Creación de la categoría de Mecánico Especialista.*

Dentro del Grupo V de Operarios/as, se acuerda crear la categoría de Mecánico/a Especialista en la que se encuadrarán todas las personas trabajadoras que estando de alta en la empresa en el momento de la firma del presente convenio, ostenten la categoría de Mecánicos/as.

Mecánicos/as Especialista es la persona que además de la ejecución de las funciones propias del grupo y área, se encarga de las siguientes funciones adicionales: reparación de cualquier tipo, recepción, mantenimiento, revisión, campañas, mejoras y puesta a punto de los vehículos de la flota tanto en taller como en calle. b) Reparación de baterías. c) Recepción, distribución, coordinación y lanzamiento de motos de vuelta al servicio. d) Soporte a la operativa de recogida de motos. e) Recepción, distribución y coordinación de mercancías/*stocks*. f) Apoyo en el control de *stock*, materiales y equipos e infraestructuras de taller. g) Limpieza, orden y control de taller, equipos y herramientas.

La titulación requerida a los mecánicos/as será la de técnico/a en electromecánica de vehículos o formación equivalente de grado medio.

En caso de no disponer de dicha titulación, se podrá acceder a esta categoría tras superar un periodo de dos años como Mecánico/a en la empresa y demostrando haber alcanzado la competencia técnica necesaria para desempeñar todas las funciones del puesto de mecánico/a especialista.

Este personal percibirá en el año 2025, el salario que figura en la Tabla del anexo I.

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones

#### Artículo 18. *Conceptos integrantes de la retribución anual.*

La retribución anual establecida en este convenio colectivo sustituye a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que, a título general, la empresa haya venido satisfaciendo a sus personas trabajadoras; conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

Los conceptos retributivos que el personal viniese percibiendo hasta la fecha se adaptarán a la nueva estructura salarial. Aquellas cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras y que excedan, en cómputo global, del salario por todos los conceptos fijado en las Tablas que obran al anexo I, se continuarán abonando mediante un complemento *ad personam*, absorbible y compensable.

## Artículo 19. *Estructura del salario.*

La retribución establecida en este convenio colectivo estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos salariales.
- Complementos extrasalariales.

## Artículo 20. *Percepción bruta anual para el año 2025.*

Se incorporan como anexo I al presente documento las Tablas salariales definitivas que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2025, y que son el resultado de aplicar a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024, un incremento del 4,5 % respecto de aquellos conceptos para los que no se haya fijado una cantidad diferente.

El salario anual establecido en tablas es el correspondiente a un trabajador o trabajadora a tiempo completo.

El salario anual establecido en las Tablas incluye el salario base (12 mensualidades), las dos pagas extraordinarias, y, para los grupos IV y V, el plus de asistencia (11 mensualidades).

## Artículo 21. *Salario base.*

Se entiende por salario base la retribución asignada para cada grupo profesional, que se define en el anexo I de las tablas salariales del presente convenio colectivo.

## Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, la de junio y la de navidad.

Dichas pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en las nóminas de los meses de junio y diciembre respectivamente, y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural al que corresponda cada una. No obstante, se procurará efectuar el pago antes de los días 20 de junio y diciembre.

Mediante acuerdo individual, el importe total de las pagas extraordinarias podrá prorratearse entre doce mensualidades.

## Artículo 23. *Personal de nuevo ingreso de los grupos IV y V.*

Al personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo. La experiencia y aplicación práctica en el seno de la empresa, es pues, un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades técnicas en la empresa.

En virtud de lo anterior, el personal de nuevo ingreso de los grupos IV y V, percibirá durante el primer año de trabajo, el 92,5 % de la cuantía del salario base y las pagas extraordinarias fijadas en la tabla salarial para el grupo laboral al que pertenezca. El plus de asistencia se percibirá en cuantía completa si se cumplen las condiciones para su devengo.

A estos efectos, no computarán los períodos de no actividad.

No se aplicará el sistema anterior al personal de los grupos I, II y III, por tratarse de puestos de especial responsabilidad y de libre designación por la empresa.

## Artículo 24. *Complemento ad personam absorbible y compensable.*

Se abonarán en este concepto las cantidades que las personas trabajadoras vengan percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio, y que excedan, en cómputo

global, de lo que correspondería percibir al aplicar las cuantías fijadas para su grupo profesional en el presente convenio.

Este concepto se considerará un complemento salarial personal absorbible y compensable, y se percibirá en catorce mensualidades (doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias).

#### Artículo 25. *Plus de funciones.*

Plus salarial que retribuye una determinada actividad, función, o responsabilidad, asignada a un trabajador o trabajadora y durante el periodo que le sea asignado.

El plus de funciones se abonará únicamente durante el tiempo que dure la realización de las mismas, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Se establece el siguiente plus de función, con el importe que figura en tablas:

**Plus de *Team Leader*.** Es la persona que, además de la ejecución de las funciones propias del grupo y área, realiza las funciones adicionales siguientes: Apoyo y coordinación de todo el equipo operativo en el turno. Puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota. Control del trabajo realizado por el equipo. Reporte directo con el supervisor. Reparto de las tareas a ejecutar en función de la situación operativa de la ciudad.

#### Artículo 26. *Plus de asistencia.*

Para los grupos IV y V, se establece un Plus de asistencia al trabajo, por importe de 103 euros brutos mensuales, que se percibirá en once mensualidades. El importe de este plus se encuentra incluido en la cuantía del salario anual establecido en tablas.

Este plus se percibirá siempre y cuando la persona trabajadora haya prestado sus servicios de forma efectiva todos los días laborales fijados en su calendario individual mensual. Por cada día de ausencia, al trabajo, el importe del plus se reducirá en 20 euros brutos, con el límite de 100 euros mensuales y sin trasladarse la reducción de un mes a otro.

No se considerarán faltas de asistencia, a estos efectos, aquellas derivadas de obligaciones y deberes de carácter público ineludible, los días para contraer matrimonio las personas trabajadoras, los días correspondientes a la enfermedad, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de parentesco o afinidad, ni los permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

En el año 2025 el plus de asistencia permanecerá invariable, siendo su importe el que consta en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo. Para los años 2026 y 2027, este plus se incrementará de acuerdo con los incrementos pactados para cada año respectivamente.

#### Artículo 27. *Precio salario hora ordinaria.*

A la hora de determinar el cálculo de los pluses que devenguen las personas trabajadoras se tendrá en cuenta como referencia el precio de la «hora ordinaria», que resulte del siguiente cálculo:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{salario base anual} + \text{pagas extraordinarias} + \text{ajuste a bruto}}{\text{año} / \text{jornada anual}}$$

#### Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de personas trabajadoras nocturnas según la definición del artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, percibirán una retribución adicional en concepto de «Nocturnidad» de 1.513,05 euros brutos anuales, distribuidos en 12 mensualidades, lo que es

equivalente a un incremento del 5 % en relación con importe recogido en las tablas salariales definitivas de 2024.

#### Artículo 29. *Plus de idiomas.*

Es el que percibe aquel personal del grupo IV al que la empresa le exige para el desarrollo de su actividad, la utilización del idioma extranjero, con capacidad de hablarlo, traducirlo y escribirlo con fluidez, exactitud y alto grado de complejidad, lo que tendrá que acreditarse con un título oficial. En atención a las circunstancias personales de la persona trabajadora, la empresa podrá reconocer las capacidades exigidas sin necesidad de título. El plus únicamente se abonará por idioma extranjero requerido por la empresa cuando éste sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

La cuantía mensual de este plus a jornada completa se incrementará en un 12 % en 2025 respecto a las tablas definitivas de 2024 y será la establecida en las tablas salariales anexas.

Para los contratos con jornada parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

El plus pactado en el presente convenio sustituye al que se percibe actualmente. Aquellas personas trabajadoras que, en lugar de un plus, perciban un salario base mejorado como consecuencia de la utilización de idiomas en el desarrollo de su trabajo pasarán a percibir el plus establecido en el presente artículo, si bien su importe se absorberá y compensará del salario base actual, que quedará reducido al importe fijado en tablas, así como del eventual complemento *ad personam*.

#### Artículo 30. *Festivos.*

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el calendario oficial del lugar donde radique el centro de trabajo, se compensarán mediante abono o descanso alternativo (no acumulativo al abono) con un recargo en ambos supuestos del 50 % de las horas efectivamente realizadas.

Salvo acuerdo expreso entre las partes, la compensación se efectuará preferentemente en tiempo de descanso.

#### Artículo 31. *Retribución de la hora extraordinaria.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada máxima ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante abono o descanso alternativo (no acumulativo).

Salvo acuerdo expreso entre las partes, la compensación se efectuará preferentemente en tiempo de descanso.

La compensación con descanso se producirá dentro de los seis meses siguientes a su realización. La compensación por tiempo de descanso será de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada.

En el caso de que se acuerde su compensación económica, la hora extraordinaria tendrá el valor hora ordinaria, incrementada en un 50 %.

#### Artículo 32. *Complementos extrasalariales: Plus de transporte.*

Complemento extrasalarial que compensa los gastos derivados del traslado al centro de trabajo para los grupos profesionales III, IV y V.

La retribución a percibir por este concepto será de 2 euros por cada día efectivo de trabajo, entendiéndose por día efectivo de trabajo aquel en el que la persona trabajadora acude a su puesto de trabajo y desempeña sus funciones durante su jornada laboral completa.

## Artículo 33. *Cláusula de revisión salarial.*

A 1 de enero de 2026 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025 en un 3 %.

A 1 de enero de 2027 se incrementarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2026 en un 2,5 %.

Finalizado el periodo de vigencia pactada del convenio, y para el caso de que el IPC acumulado durante los años de vigencia del presente convenio (2025, 2026 y 2027) sea superior al 10 %, las tablas salariales se actualizarán con efectos 1 de enero de 2028, sin efectos retroactivos, por el diferencial correspondiente (si el IPC Real acumulado de 2025-2027 es de 11 %, se efectuará una regularización para el año 2028 del 1 %).

## Artículo 34. *Complemento discapacidad.*

Las personas trabajadoras que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten un grado de discapacidad superior al 33 %, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan en las tablas salariales.

## Artículo 35. *Percepciones económicas de las personas con contrato a tiempo parcial.*

Todas las percepciones establecidas en los artículos anteriores, así como las fijadas en tablas son las correspondientes a un contrato a tiempo completo. Para las personas con contrato a tiempo parcial, las percepciones se abonarán de manera proporcional, en función del tiempo y jornada trabajados.

## CAPÍTULO V

### Ordenación del tiempo de trabajo

## Artículo 36. *Jornada.*

La jornada anual programada será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo. La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Las horas de trabajo que excedan de la jornada anual programada pero no superen las 1.800 horas anuales tendrán la consideración de horas complementarias, no extraordinarias, cuyo máximo anual estará establecido en 24 horas anuales (en adelante, «jornada complementaria»).

Esta jornada complementaria podrá emplearse para cubrir necesidades imprevistas, impuntualidades en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias sobrevenidas.

En los casos en los que la jornada laboral sea una jornada continuada, las personas trabajadoras tendrán un periodo de descanso de 20 minutos.

El trabajo se desarrollará de lunes a domingo, incluido festivos. Se establece la siguiente distribución de la jornada:

Jornada laboral de seis días laborales y tres días de descanso.

Jornada Laboral de cinco días laborables y dos días de descanso.

Jornada Laboral de cuatro días laborables y dos días de descanso.

Los tres sistemas se podrán aplicar combinados en un calendario laboral anual.

## Artículo 37. *Distribución irregular de la jornada.*

A fin de adecuar la prestación de servicios de las personas trabajadoras a la demanda de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá distribuir la jornada del personal de manera irregular a lo largo del año de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con sujeción, en todo caso al descanso mínimo diario previstos legalmente. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la aplicación de la distribución irregular de la jornada. Igual información se proporcionará a la representación de las personas trabajadoras.

## Artículo 38. *Calendario.*

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año. Dicho calendario, que tendrá carácter orientativo, será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

En el calendario anual, la empresa fijará los días de presencia, por centros de trabajo, en función de sus necesidades. La reiteración en el tiempo de los días de presencia anuales en un centro de trabajo no generará en modo alguno derecho o condición más beneficiosa adquirida para el personal del centro.

## Artículo 39. *Bolsa de horas.*

Se acuerda crear un sistema de flexibilidad que permita ajustar la fuerza de trabajo a las necesidades productivas que concurren en cada momento. Así, afectan a la actividad de la empresa, circunstancias imprevisibles, como los fenómenos meteorológicos, las circunstancias del tráfico, etc.

La Bolsa de Horas tendrá el siguiente funcionamiento:

Con cargo a la bolsa, la empresa podrá requerir la presencia o permanencia de la persona trabajadora, o bien desprogramar su día de trabajo o anticipar su hora de salida, lo que generará un crédito a favor de la persona trabajadora o a favor de la empresa, respectivamente.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, se regularizará en un periodo de seis meses desde la generación del saldo, y se priorizará la devolución en jornadas completas.

No procederá el descuento en nómina de la bolsa negativa, si la no recuperación responde a causa imputable a la empresa. Por ello, se priorizará la actividad de las personas trabajadoras con más horas negativas en bolsa.

El preaviso para recuperación/generación de las horas será de cinco días.

## Artículo 40. *Fines de semana.*

Se garantizará a cada persona contratada el disfrute de cuatro fines de semana al año, durante el año 2025. A partir del año 2026, se garantizará la posibilidad de disfrutar de cinco fines de semana al año.

## CAPÍTULO VI

### Licencias, vacaciones y permisos

#### Artículo 41. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos, y por el tiempo que, para cada uno de ellos, se indica a continuación:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes 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 aquella. Se concederá un día natural adicional en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se concederán dos días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento.

d) Hasta dos días de permiso de asuntos propios retribuido al año, que deberán ser solicitados con una antelación mínima de 72 horas. La empresa deberá concederlo siempre que el número de trabajadores del grupo profesional y cuadrante del solicitante en situación de baja, por licencia, vacaciones, excedencia o permiso por asuntos propios no exceda del 10 %. En tal caso, la persona trabajadora deberá solicitar una nueva fecha de disfrute.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

h) En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 20 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible, y en todo caso con un preaviso mayor de siete días naturales, y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, ello, los trabajadores y trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

l) Por el tiempo indispensable y con un límite máximo de 20 horas para acompañar a hijos/as de hasta 16 años a la asistencia médica y familiares hasta primer grado de

consanguinidad, debiendo avisar con la mayor antelación posible, y en todo caso con un preaviso mayor de siete días naturales, y debiendo presentar la justificación oportuna. Este permiso quedará sustituido por los permisos que se establezcan en la Ley de Familias.

m) Se dispondrá por parte de la persona trabajadora de 20 horas anuales para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad a tratamientos por enfermedad grave, debiendo avisar con la mayor antelación posible, y en todo caso con un preaviso mayor de siete días naturales, y debiendo presentar la justificación oportuna.

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

o) Por el tiempo indispensable para realizar los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior a dos años, debidamente acreditadas o, si hubiera en su localidad, debidamente registradas.

Los permisos regulados en el presente artículo se iniciarán el día laboral siguiente al hecho causante, con la siguiente excepción: En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los párrafos b) y c), el disfrute del permiso no tendrá que ser inmediato al acontecimiento del hecho causante, pero deberá producirse en el tiempo en que persista el mismo dentro del periodo de baja médica de la persona que genera el hecho causante, mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores, el personal empleado deberá preavisar con la mayor antelación posible, y en todo caso, en los plazos establecidos anteriormente y presentar en el Departamento de Recursos Humanos correspondiente, en el plazo de 48 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

## Artículo 42. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar, en todos los casos, de veintidós días laborables de vacaciones al año.

Normas generales del disfrute de vacaciones en la Empresa:

El número de días a disfrutar será proporcional a los meses trabajados en la Compañía.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose por cupos, organizados en cada centro de trabajo de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente.

Los cupos se adoptarán en cada centro de trabajo, por grupos profesionales y especialidades, mediante el establecimiento de un número mínimo de personas en activo, de forma tal que, si no se cubriera ese número, por ausencias, libranzas, o cualquier otra causa, podría denegarse el disfrute de vacaciones.

Los cupos podrán variar dependiendo del mes del año, pudiendo la empresa restringir el disfrute en aquellos periodos de trabajo que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Las solicitudes de vacaciones para los meses de junio, julio, agosto y septiembre deberán efectuarse entre el 1 y el 31 de marzo del año. Para los meses de diciembre y primera quincena de enero del año siguiente, las solicitudes se efectuarán del 1 al 30 de septiembre.

El orden de preferencia, en caso de exceso de solicitudes respecto de los cupos establecidos por la empresa, será por la mayor fecha de antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa, y en caso de igualdad, la fecha de nacimiento por orden de mayor edad. Para garantizar la rotación en la prioridad de elección, quienes hubieran hecho uso de su derecho de preferencia, pasarán al año siguiente al último lugar del orden de preferencia.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO VII

### Promoción profesional y formación laboral

#### Artículo 43. *Formación.*

Con el fin de facilitar la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales, se establecerá un sistema de formación para la adaptación profesional de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 44. *Seguridad y salud en el trabajo.*

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todas las personas trabajadoras que la integran.

Para la aplicación y ejercicio de los derechos sobre consulta y participación de las personas trabajadoras que consagran los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, las personas trabajadoras elegirán a sus representantes. A tal fin, las personas delegadas de Personal y miembros de los Comités de Empresa elegirán por y de entre ellos mismos

a los Delegados de Prevención y a quienes vayan a componer los Comités de Seguridad y Salud.

El número de representantes de las personas trabajadoras a elegir se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En su integridad, cada Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por igual número de representantes de las personas trabajadoras que, de representantes de la empresa, siendo estos últimos designados por esta.

Las competencias, facultades y obligaciones propias de estos delegados y comités, tendrán como misiones principales, las de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de las personas trabajadoras en la materia de referencia y colaboración con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los delegados de prevención deberán comunicar fehacientemente a la Empresa su condición de tales, en cuanto se produzca la elección.

Todos los cambios producidos en la composición de un Comité de Seguridad y Salud requerirán, para ser efectivos, del levantamiento de un acta firmada por todos los miembros del comité que recoja tal circunstancia. La Empresa deberá recibir copia del acta una vez firmada.

Equipos de protección individual: En atención a los riesgos inherentes al desarrollo de determinadas tareas, será preceptivo e ineludible el uso por las personas trabajadoras, que las desarrollen, de equipos de protección individual, los cuales serán entregados a los mismos por la Empresa junto con el uniforme de trabajo reglamentario.

El personal de la Compañía deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados para la realización de las citadas tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte de la Empresa, sin que quepa su abandono o su puesta fuera de funcionamiento.

En los casos en que la persona trabajadora advierta defectos o disfunciones en el uso de los equipos de protección o cuando los mismos se encuentren deteriorados o reducida su eficacia, deberán comunicar de inmediato este hecho a su superior a efectos de poder proceder a su reposición por la Empresa.

La Empresa dispondrá de aquellos equipos de protección que se ajusten a lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de los equipos de protección individual. De este modo, seleccionará aquellos equipos que provean de una protección eficaz a las personas trabajadoras, sin ocasionar molestias y sin que en ningún caso anulen la comodidad de su uso, que pudiera generar por sí mismos riesgos adicionales.

Asimismo, las personas delegadas de Prevención de cada centro colaborarán con la Empresa en la vigilancia y seguimiento del correcto uso de los mencionados equipos por las personas trabajadoras.

En todo caso, en materia de elección, uso, mantenimiento, formación e información, en torno a los equipos de protección personal será de aplicación lo establecido en el procedimiento interno.

#### Artículo 45. *Derechos digitales.*

##### A) Regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos.

Las partes son conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías y de conocimiento, tienen en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas y acuerdan adherirse en esta materia a la política corporativa de Grupo Acciona, sobre el Uso de los Recursos TIC, que se adjunta al presente convenio, como anexo núm. II.

B) 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, 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.

C) Información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.

La Comisión Mixta del convenio desarrollará el procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos que utiliza en el ámbito laboral debe entregar a la RLPT según lo establecido en el artículo 64.4 LET. Dicha información deberá ser siempre sencilla y entendible para la RLPT. Además se creará una comisión de trabajo limitada a seis personas entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la empresa para facilitar la información de forma sencilla y entendible de cómo se utiliza la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial. Esta Comisión será un canal de participación y de resolución de posibles conflictos sobre aspectos generados en el entorno digital que afecte a las condiciones de trabajo pero nunca tratará ni se facilitara el código fuente de la gestión algorítmica.

Artículo 46. *Uniformidad.*

Siendo preceptivo que tanto el personal que lleva a cabo su actividad frente a los clientes como los que realizan su trabajo en talleres, vistan los uniformes corporativos o característicos de las Empresa, de acuerdo con el procedimiento interno de la Compañía, la misma les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas (incluido calzado) que, según la climatología del lugar y el tipo de actividad, pueden integrarlas.

La Empresa efectuará oportunamente la distribución y el control de las prendas distribuidas, así como sus recambios en cada temporada del año de acuerdo con la política interna de la Empresa.

El personal deberá utilizar su correspondiente uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud, sobre todo en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de las insignias, distintivos e identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto.

## CAPÍTULO IX

### **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Violencia de género. Acoso sexual, por razón de sexo y laboral**

Artículo 47. *Conciliación de la vida personal, familiar, violencia de género y acoso sexual, por razón de sexo y laboral.*

a) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa promoverá todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con este objetivo, la empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador o trabajadora de incorporarse a otro centro de trabajo, le dará a dicho trabajador o trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.

b) Medidas contra la violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Realizada la solicitud, la empresa le dará a la persona trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que, de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, se aplicará lo previsto en el Plan de Igualdad, o en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, exento de acoso sexual.

## CAPÍTULO X

### **Beneficios sociales**

Artículo 48. *Complemento de incapacidad temporal.*

En los supuestos de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá el complemento a las prestaciones del sistema de seguridad social

necesario para alcanzar el 100 % del salario fijo a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses. El complemento alcanzará al plus de asistencia en la cuantía percibida en el mes anterior a la baja médica.

El pago del complemento se mantendrá mientras exista relación laboral con la empresa, por lo que se dejará de percibir en caso de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 49. *Asistencia jurídica.*

Las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio, en el seno de la Comisión paritaria, a analizar y buscar fórmulas que permitan a la empresa proporcionar, en determinados casos, circunstancias y condiciones, asistencia jurídica a las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

Artículo 50. *Potestad disciplinaria.*

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador o trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las misma.

Artículo 51. *Procedimiento sancionador.*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los representantes legales de las personas trabajadoras serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Artículo 52. *Antecedentes.*

Cada centro de trabajo, a efectos de la reincidencia, llevará un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- Faltas leves: seis meses.
- Faltas graves: un año.
- Faltas muy graves: dos años.

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

A. Se considerarán como faltas leves:

1. La falta de puntualidad, no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo inferior a 20 minutos en cada una de las faltas.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La vulneración de los procedimientos y políticas internas vigentes en la Empresa que no revista especial gravedad.

9. No informar debidamente del mal estado de motocicletas, furgonetas o herramientas de trabajo puestas a disposición de la Empresa. Cuando la falta de comunicación suponga un peligro para las personas trabajadoras o terceros ajenos a la Empresa se considerará como falta muy grave.

B. Se considerarán como faltas graves:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida de hasta tres veces en un mes, por un tiempo total superior a los 20 minutos e inferior a los 40 minutos en cada una de las faltas o en la totalidad de las mismas cuando se hubieran cometido varias.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en la entrega de los partes de baja y alta.

4. La utilización 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. Si implicase grave perjuicio para la Empresa será considerada falta muy grave.

5. La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 5) del siguiente apartado.

6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones directas de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7. La falta de cuidado o el mal uso de las herramientas de trabajo (útiles, herramientas y vehículos como furgonetas, baterías, tabletas, móviles, etc.), o la falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías en las mismas, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

8. La desatención en la revisión de un ciclomotor cuando ello conlleve la puesta en peligro de la seguridad de un cliente.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

10. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo de manera no habitual que repercuta negativamente en el mismo.

11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

12. La no utilización puntual de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral.

13. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

14. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, bien dentro del centro de trabajo bien vía *whatsapp* o cualquier medio telemático o red social, durante la jornada de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

C. Se considerarán como faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 3 ocasiones con un tiempo total superior a 40 minutos o en más de 3 ocasiones, en un período de treinta días o 20 faltas de puntualidad en un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, acoso moral o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. Especialmente graves se considerará utilizar los medios telemáticos (como por ejemplo los grupos de *whatsapp* de trabajo), mediante los que se comunican las personas trabajadoras de la empresa, para proceder al maltrato verbal de compañeros, superiores jerárquicos o sus familiares. Esta falta también será de aplicación para cualquier maltrato de palabra u obra que tenga lugar durante la jornada, aunque no se lleve a cabo por medios de comunicación empresariales (por ejemplo, *whatsapp* personal de trabajador/a durante la jornada de trabajo).
4. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
5. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia. Se considerará como accidente grave aquel que suponga daños para las furgonetas, motos o cualquier otro medio de desplazamiento que ponga la Empresa a disposición de la persona trabajadora. Asimismo, se considerará grave el accidente que suponga hospitalización o intervención médica preceptiva para el accidentado o terceros.
6. El uso de las herramientas informáticas puestas a disposición del trabajador/a para uso privativo.
7. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
8. Persuadir de forma reiterada a compañeros de trabajo para disminuir su rendimiento, productividad o entorpecer el trabajo.
9. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
10. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
11. La embriaguez o la toxicomanía habitual durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento y la relación con las personas trabajadoras.
12. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
14. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
15. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
16. El acoso sexual y/o por razón de sexo.
17. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
18. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 54. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

A. Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 55. *Prescripción.*

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. *Suspensión cautelar.*

Cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, la empresa podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la misma durante el tiempo de suspensión.

Disposición adicional primera. *Solución de conflictos extrajudiciales.*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

**ANEXO I**

**Tablas salariales**

Grupo	Área	Funciones	Salario anual - Euros	Salario mes (14 pagas) - Euros
Grupo I				
Staff.		Staff.	24.183,46	1.727,39
Grupo II				
Jefe/a de Área.		City Manager.	23.620,52	1.687,18

Grupo	Área	Funciones	Salario anual - Euros	Salario mes (14 pagas) - Euros
Grupo III				
Responsable de Área.	Flota Ciudad.	Supervisor/a.	23.058,56	1.647,04
	Taller/Base.	Supervisor/a.	23.058,56	1.647,04
Grupo IV				
Administrativo/a.	Control Tower.	Administrativo/a CT.	18.298,00	1.307,00
	SAC Cliente.	Administrativo/a.	18.298,00	1.307,00
	SAC Multas y Siniestros.	Administrativo/a.	18.298,00	1.307,00
	Soporte.	Administrativo/a.	18.298,00	1.307,00
Grupo V				
Operario/a Movilidad.	Taller.	Mecánico/a Especialista.	18.767,84	1.340,56
		Mecánico/a.	17.458,44	1.247,03
	Calle.	Jockey/Swapper.	18.190,27	1.299,31

**Tabla de pluses***Plus asistencia*

Grupos	Cuantía anual (bruto) - Euros	Meses	Cuantía mensual - Euros
IV, V	1.133	11	103

*Plus nocturnidad*

Grupos	Cuantía (bruto) - Euros	Meses	Cuantía mensual - Euros
IV, V	1.514,04	12	126,17

*Plus función*

Grupos	Cuantía (bruto) - Euros	Meses	Cuantía mensual - Euros
Team Leader.	1.946,70	12	162,23

*Plus idiomas*

Grupos	Cuantía (bruto) - Euros	Meses	Cuantía mensual - Euros
Personal con idioma certificado, aplicado en su puesto de trabajo.	830,67	12	69,22

*Plus transporte*

Grupos	Cuantía (bruto) por día efectivo de trabajo
III, IV y V	2 euros diarios

  

Grado de discapacidad	Importe bruto por mes natural del complemento - Euros
Comprendido entre el 33 % y 100 %.	34

## ANEXO II

## Norma Corporativa NCTIC01 Uso de recursos TIC Ed04

1. Objeto.
2. Alcance y ámbito de aplicación.
3. Definiciones.
4. Reglas generales de uso.
  - 4.1 Cuestiones de aplicación generales a todos los recursos TIC.
  - 4.2 Normativa sobre el uso de equipos fijos o portátiles y dispositivos móviles.
  - 4.3 Normativa sobre almacenamiento de información.
  - 4.4 Normativa sobre uso de Internet.
  - 4.5 Normativa sobre el correo electrónico, programas y aplicaciones de mensajería.
  - 4.6 Normativa sobre el uso de impresoras.
  - 4.7 Normativa sobre el control y acceso de la empresa a los recursos TIC.
5. Entrada en vigor.

*1. Objeto*

Esta norma tiene por objeto regular el uso de los recursos tecnológicos y sistemas de información de Acciona (de ahora en adelante «Recursos TIC») gestionados por o bajo la responsabilidad de la Compañía, estableciendo criterios de utilización y normas orientadas a alcanzar la mayor eficacia y seguridad en su uso.

Los Recursos TIC constituyen elementos básicos para el desarrollo de la actividad de Acciona y tienen una doble finalidad:

- Facilitar y agilizar la tramitación de procedimientos de trabajo.
- Proporcionar información completa, homogénea, actualizada y fiable.

*2. Alcance y ámbito de aplicación*

Esta norma es de aplicación en todas las empresas en las que Acciona tenga mayoría, ejerza el control o tenga la responsabilidad de su gestión, y deberá ser respetada por todas las personas trabajadoras.

En el resto de las sociedades, incluyendo las UTES, será de aplicación cuando la propiedad y/o gestión de los recursos TIC sea responsabilidad de Acciona.

La norma es de obligado cumplimiento para todas aquellas personas que hacen uso de los recursos TIC de Acciona.

Tienen la consideración de personas usuarias:

- a) Personal laboral de Acciona.
- b) Personal externo, colaboradores o pertenecientes a empresas proveedoras de servicios siempre que tengan acceso a los recursos TIC de Acciona.

c) Aquellas personas que, a pesar de no formar parte de ninguno de los colectivos anteriores, sean habilitadas para el uso de los recursos TIC de Acciona.

Quedan sujetos a las directrices establecidas en esta norma todos los recursos TIC de Acciona, incluidas las infraestructuras y servicios TIC, ya sean personales o compartidos, y estén o no conectados a la red.

### 3. Definiciones

Recurso TIC: cualquier dispositivo tecnológico puesto a disposición de las personas usuarias, o usado por las mismas durante la ejecución de sus funciones profesionales, así como el software instalado en los dispositivos; tales como ordenadores, dispositivos móviles, periféricos, teléfonos, sistemas operativos, aplicaciones o servicios, impresoras, infraestructuras, acceso a redes de comunicación, correo electrónico, mensajería electrónica, plataformas de vídeo y/o colaboración, sistemas y servicios relacionados con las comunicaciones (sean alámbricas o inalámbricas), sistemas de almacenamiento y documentación que pertenecen o son administrados por Acciona y que tienen capacidad de gestionar, almacenar o tratar información.

### 4. Reglas generales de uso

#### 4.1 Cuestiones de aplicación generales a todos los recursos TIC.

Acciona pone a disposición de las personas usuarias que así lo precisen recursos TIC para el desarrollo de su actividad profesional, cuyo uso implica el respeto de la normativa vigente, los principios establecidos en el Código de Conducta de Acciona, así como todas aquellas reglas de uso establecidas en la presente norma y en cualquier otra norma de carácter interno que pudiera ser de aplicación.

Todos los recursos TIC que la Compañía pone a disposición de las personas usuarias deben utilizarse de forma adecuada para el desarrollo de las funciones y cometidos profesionales.

Los recursos TIC asignados son propiedad de Acciona, o bien se encuentran bajo responsabilidad de ésta en virtud de un acuerdo, compromiso o cumplimiento legal para su tenencia o tratamiento. El uso de los mismos con fines no profesionales tendrá carácter limitado y se efectuará, en todo caso, de forma moderada, de acuerdo a las reglas, restricciones y/o prohibiciones que se especifican en la presente norma.

Acciona podrá acceder al contenido derivado del uso de los Recursos TIC al efecto de controlar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Norma de Uso de Recursos TIC, garantizar la integridad de dichos dispositivos o ante una necesidad empresarial justificada, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.7 de esta norma.

A modo enunciativo, pero no limitativo, están prohibidos los siguientes comportamientos:

El uso de los dispositivos digitales que implique una vulneración de los valores y principios establecidos en el Código de Conducta de Acciona y/o contradiga cualesquiera otras normas corporativas, o pongan en riesgo la seguridad o la reputación de la Compañía.

Hacer uso de los recursos TIC para transmitir, distribuir o almacenar cualquier material que constituya o pueda constituir un atentado contra la dignidad de las personas, incurrir en actividades ilícitas o ilegales de cualquier tipo y, particularmente, almacenar y/o difundir contenidos de carácter discriminatorio, racista, xenófobo, pornográfico, sexista, de apología del terrorismo, que atenten contra los derechos humanos, o que actúen en perjuicio de los derechos a la intimidad, al honor, a la propia imagen o contra la dignidad de las personas o puedan ser considerados obscenos, difamatorios o amenazadores.

Congestionar las infraestructuras TIC de Acciona, interferir en su funcionamiento o utilizar programas que, por su naturaleza, posibiliten un uso abusivo de las mismas.

Efectuar un aprovechamiento indebido de los recursos de TIC proporcionados por Acciona, como revenderlos o reutilizarlos para finalidades lucrativas o delictivas, entre otras.

Dañar los sistemas físicos y lógicos de Acciona, introducir o difundir *software* que pueda impactar de forma negativa en los recursos tecnológicos de Acciona y realizar cualquiera otro tipo de actividad que sea susceptible de provocar daños a Acciona, a sus miembros, infraestructuras, proveedores o terceras personas.

Enviar comunicaciones con finalidades comerciales o correo masivo no solicitado desde los recursos TIC de Acciona sin el correspondiente amparo legal.

Vulnerar los derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros.

Descargar o ejecutar en remoto, salvo autorización, archivos de tipo audiovisual (música, vídeo, animaciones, etc.) que puedan suponer una sobrecarga de los recursos de Acciona, tanto de disponibilidad como económicos, especialmente en situaciones de *roaming* de datos.

Utilización de cualquier tipo de *software* y/o hardware no autorizado por TIC.

Conexión a la red informática corporativa, o a aquellas que tengan visibilidad directa de la misma, de cualquier equipo o dispositivo no facilitado por Acciona sin la previa autorización de la Dirección TIC.

Escaneo de la red y cualquier otra actividad de auditoría o descubrimiento sobre activos que no haya sido previamente autorizada por la Dirección TIC.

La modificación, evasión o eliminación de cualquiera de las medidas y herramientas de seguridad establecidas por Acciona.

Suplantar la identidad de una persona usuaria a través de cualquiera de los recursos TIC.

Alterar los permisos y privilegios proporcionados por Acciona.

En caso de cualquier incidencia en los recursos informáticos de Acciona:

Las personas usuarias deberán notificar a la Dirección TIC a la mayor brevedad posible, a través de la dirección de correo electrónico [servicedesk@acciona.com](mailto:servicedesk@acciona.com), cualquier comportamiento anómalo de los recursos tecnológicos puestos a su disposición, especialmente cuando existan sospechas de que se haya producido algún incidente de seguridad en el mismo.

La sustracción, pérdida o extravío de cualquier recurso TIC se ha de poner inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Seguridad Corporativa ([csa@acciona.com](mailto:csa@acciona.com)), posteriormente el CSA informará a TIC para la adopción de las medidas que correspondan y a efectos de baja en el inventario.

El cese, baja voluntaria, despido o excedencia de cualquier persona usuaria deberá ser comunicado por Recursos Humanos, de forma inmediata, a la Dirección TIC al objeto de que le sean retirados los recursos informáticos y permisos que le hubieren sido asignados.

Únicamente las personas autorizadas por la Dirección TIC podrán distribuir, instalar o desinstalar *software* y *hardware*, o modificar la configuración de cualquiera de los equipos, especialmente en aquellos aspectos que puedan repercutir en la seguridad de los sistemas de información de Acciona.

Cuando se precise instalar dispositivos o programas no provistos por la Compañía, deberá solicitarse autorización previa a dicha Dirección TIC.

Salvo expresa de la Dirección TIC, las personas usuarias no tendrán privilegio de administración sobre los Recursos TIC.

Acciona pondrá en conocimiento de la Autoridad competente cualquier utilización potencialmente ilegal de sus recursos TIC.

Se deberá prestar especial atención a la correcta actualización, configuración y funcionamiento de los programas relacionados con ciberseguridad:

Las personas usuarias deben hacer un uso responsable del equipamiento proporcionado y, en concreto, debe ser consciente de las amenazas provocadas por el *malware*, *phishing*, *ransomware*, *spam* y reuso de credenciales; para ello Acciona hace campañas de concienciación periódicamente dirigidas a las personas empleadas.

Está estrictamente prohibida la ejecución de programas informáticos sin la correspondiente licencia de uso proporcionada por Acciona.

Los programas informáticos propiedad de Acciona están protegidos por la legislación vigente sobre Propiedad Intelectual y, por tanto, está estrictamente prohibida su reproducción, modificación, cesión, transformación o comunicación, salvo que los términos del licenciamiento lo permitan y con la autorización previa de la Compañía.

#### 4.2 Normativa sobre el uso de equipos fijos o portátiles y dispositivos móviles.

Los equipos fijos, portátiles y móviles serán asignados por la Dirección TIC, siendo esta dirección la encargada de gestionar y mantener actualizado el inventario de dichos equipos.

Todos los equipos deberán estar asignados a una persona usuaria o un grupo concreto de ellas. Para el caso de un grupo de personas usuarias deberá existir un responsable de dicho grupo. Los dispositivos estarán siempre bajo la custodia de la persona usuaria que los utilice o del personal de Acciona encargado de su mantenimiento, y serán dichas personas usuarias las responsables de su correcto uso.

Tanto las personas usuarias como las personas de Acciona que se encarguen de su mantenimiento deberán adoptar las medidas necesarias para evitar daños o sustracción, así como el acceso a los dispositivos que custodian por parte de personas no autorizadas, para lo cual deberán observarse las siguientes medidas de precaución cuando se utilicen fuera de las instalaciones de Acciona:

**Vigilancia permanente.** Los equipos deben estar vigilados y bajo control para evitar extravíos o hurtos que comprometan la información almacenada en ellos o que pueda extraerse de ellos.

**Transporte seguro.** Los equipos que salgan de las instalaciones de Acciona se deben transportar de manera segura, evitando proporcionar información sobre el contenido de los mismos. En cualquier desplazamiento se tratará, en la medida de lo posible, que viajen siempre con la persona usuaria.

**Acceso remoto.** El uso de herramientas de acceso remoto debe limitarse estrictamente a las actividades de gestión de TIC para el acceso y control de los equipos de forma remota, quedando terminantemente prohibido el uso de dichas herramientas para fines personales y, en especial, la exposición pública a través de las mismas a internet.

**Evitar el acceso no autorizado.** El trabajo en lugares públicos debe realizarse con la mayor cautela y precaución, evitando siempre que sea posible conexiones wifi-abiertas o en general conexiones inalámbricas no proporcionadas por TIC, de forma que personas no autorizadas puedan acceder a la información. Acciona puede proporcionar accesos remotos autorizados y configurados por la Dirección TIC, que deben usarse siempre que trabaje desde una red no corporativa.

**Mantenimiento de los equipos.** Los equipos corporativos se mantendrán de acuerdo con las especificaciones técnicas de uso, almacenamiento, transporte, etc., proporcionadas por el fabricante o por la dirección TIC. En particular, se evitará su uso en condiciones de temperatura o humedad inadecuadas, o en entornos que lo desaconsejen (mesas con alimentos y líquidos, entornos sucios, líneas eléctricas sin las protecciones adecuadas, etc.).

Las personas usuarias deberán preservar los identificadores y claves de acceso personal de forma segura e intransferible y no compartir estas últimas con nadie.

Las personas usuarias deberán realizar conexiones periódicas a la red corporativa para permitir la actualización de aplicaciones, sistema operativo, firmas de antivirus y demás medidas de seguridad.

Siempre que sea posible técnicamente, los equipos deberán tener cifrado el sistema de almacenamiento interno, disponer de software que garantice un arranque seguro, así como mecanismos de auditoría capaces de crear un registro por cada fichero extraído del sistema por cualquier medio.

Cuando se modifiquen las circunstancias profesionales (término de una tarea, cese en el cargo, etc.) que originaron la entrega de un recurso TIC, la persona usuaria lo devolverá a la Dirección TIC, al objeto de proceder al borrado seguro de la información almacenada y restaurar el equipo a su estado original para que pueda ser asignado a una nueva persona.

No se permitirá el acceso a los recursos TIC de Acciona (red corporativa, almacenamientos, servicios, etc.) a aquellos dispositivos sobre los que la Compañía no pueda ejercer un control adecuado de seguridad, licenciamiento, etc.

#### 4.3 Normativa sobre almacenamiento de información.

Con carácter general, la información almacenada en determinadas ubicaciones de los equipos se salvaguardará de forma automática en la infraestructura provista por Acciona, sea esta en nube u *on-premise*.

Acciona puede poner a disposición de ciertas personas usuarias unidades de red compartidas para contener las salvaguardadas periódicas de sus unidades locales. Debe tenerse en cuenta que tales unidades corporativas son un recurso limitado y compartido por todas las personas usuarias, por lo que sólo deberá salvaguardarse la información que se considere estrictamente necesaria para el desempeño de la función profesional encomendada.

Debe evitarse guardar documentación localmente en el equipo. En cualquier caso, Acciona no se hace responsable de la información personal que pudiera haber sido almacenada en el equipo y/o replicada en las unidades de disco de salvaguarda, siendo la persona usuaria la única de la misma y de su perdurabilidad.

Cualquier dispositivo que almacene información, las copias de seguridad o los medios de almacenamiento que pierdan su utilidad (sea por obsolescencia, degradación, falta de uso, etc.), deberán entregarse a TIC para ser eliminados de forma segura para evitar accesos ulteriores a dicha información.

Salvo por necesidad de negocio explícita y aprobada, toda información de carácter no público de la Compañía deberá permanecer almacenada en la infraestructura y dispositivos TIC de Acciona habilitados para ello. Queda prohibido el almacenamiento y/o compartición de información de Acciona con terceras partes con las que no exista un acuerdo previo de confidencialidad e intercambio de información.

Con carácter general, el uso de dispositivos extraíbles de almacenamiento masivo (memorias USB, equipos grabadores de CDs y DVDs, discos portátiles, etc.), nubes no corporativas (tipo Dropbox, iCloud, etc.) no está autorizado. En caso de ser necesaria su utilización, deberá justificarse por la persona usuaria y requerirá la previa autorización del responsable del departamento del empleado y de la Dirección TIC. Si debe compartirse información con terceros, la forma preferida será la proporcionada por Acciona a tales efectos en cada momento.

Cada persona usuaria será responsable de toda la información extraída fuera de la organización a través de dispositivos extraíbles de almacenamiento masivo (memorias USB, CDs, DVDs, discos portátiles, etc.) o almacenamientos en la nube no proporcionados por Acciona. Es imprescindible un uso responsable de los mismos, especialmente cuando se trate información sensible, confidencial o protegida.

Por razones de seguridad, los interfaces USB o similares, los equipos grabadores de CDs y DVDs de los puestos de usuario podrán estar deshabilitados. Si fuese así y en caso de ser necesaria su habilitación, deberá justificarse por la persona usuaria y requerirá la previa autorización del responsable del departamento y de la Dirección TIC.

En el caso de que a una persona usuaria se le autorice el uso del interfaz USB de su puesto de trabajo, las memorias USB utilizadas serán las proporcionadas por Acciona, que serán conformes a las normas de seguridad de la organización. Estas memorias USB serán de uso exclusivo en los puestos de personal usuario de la Compañía.

Se recuerda que las memorias USB están destinadas a un uso exclusivamente profesional, como herramienta de transporte de ficheros, no como herramienta de almacenamiento. Siempre que sea posible, estas unidades de almacenamiento deberán estar cifradas. Cuando finalice la necesidad de uso, los ficheros deberán eliminarse.

#### 4.4 Normativa sobre uso de internet.

Las personas empleadas en Acciona dispondrán de acceso a Internet como herramienta de productividad y conocimiento, para el desempeño de su actividad profesional.

El uso de internet será filtrado con los siguientes objetivos:

Detectar cualquier tipo de ciberamenaza proveniente de la propia navegación de la persona usuaria.

Limitar y/o impedir el acceso a servicios o información que puedan exponer a Acciona a algún tipo de riesgo.

La detección de ciberamenazas exige la inspección de todo el contenido en tránsito de/a Internet, ya que éstas pueden hacer uso del propio cifrado para ocultarse de los sistemas de protección. Esta inspección se hace exclusivamente por métodos automáticos con el único objetivo de la detección de amenazas, en ningún caso para la inspección del contenido en sí mismo. No obstante, y para salvaguardar la privacidad de los empleados, el tráfico de navegación derivado de actividades individuales esenciales relacionadas con Banca, Servicios de Salud y entidades públicas que se dirige a sitios de probada reputación, están exentos de esta inspección.

No está permitido el acceso a contenidos que puedan resultar ofensivos, que atenten contra los derechos humanos, que sean considerados ilegales o contrarios a los principios recogidos en el Código de Conducta de Acciona.

En la navegación por Internet, la persona usuaria debe evitar acceder a páginas que puedan ser susceptibles de contener código malicioso.

Está prohibido difundir cualquier tipo de información no pública sobre Acciona a terceros en cualquier entorno y por cualquier medio.

Las personas usuarias deberán analizar previamente las descargas que van a realizar y limitarán las mismas al ámbito estrictamente profesional. Por otro lado, será necesario comprobar la confiabilidad del sitio web desde el que se van a descargar archivos, no pudiendo descargar software sin la correspondiente licencia o autorización.

Es recomendable acceder a las páginas web introduciendo la dirección en la barra de direcciones del navegador y no a través de enlaces externos, sobre todo si son de dudosa autoría. Es usual que se produzcan suplantaciones de páginas web, por lo tanto, las personas usuarias s deben estar seguras de que la página que se visita es la que dice ser.

Los navegadores web almacenan información privada durante el uso de los mismos, tales como el historial de navegación, *cookies*, contraseñas, etc. Es recomendable eliminar esta información de manera periódica, evitando así que un atacante que acceda al sistema pueda obtener esta información.

#### 4.5 Normativa sobre el correo electrónico y programas de mensajería.

Están prohibidas acciones tales como el envío masivo de correo electrónico, salvo en casos concretos establecidos por la organización.

El correo electrónico y los programas de mensajería son un medio de comunicación y colaboración y, por tanto, no deben utilizarse como repositorios de documentación. La documentación deberá ser custodiada de acuerdo con la Norma de Retención Documental.

Acciona recomienda su uso única y exclusivamente para la realización de las funciones profesionales. Todo el contenido, independientemente de si es de carácter personal o laboral, estará sujeto a las normas de retención de Acciona.

Se deberá notificar a la Dirección TIC cualquier tipo de anomalía detectada, así como los correos y/o mensajes no deseados que se reciban, a fin de poder revisarlos y configurar adecuadamente las medidas de seguridad oportunas.

Se deberá prestar especial atención a los ficheros adjuntos recibidos, así como a los *links* (enlaces a páginas web). Queda terminantemente prohibido ejecutar ficheros, puesto que podrían contener virus o código malicioso, ni pinchar en los enlaces y vínculos que pudieran contener, ya que podrían redirigir a páginas de fraude o que infecten a su visitante con software malicioso. En caso de duda sobre la confiabilidad de los mensajes, se deberá notificar esta circunstancia a la Dirección TIC. En caso de dudar si el mensaje recibido ha sido enviado por la persona que parece que es, se debe hacer una comprobación telefónica o por otro medio distinto al de esta primera comunicación.

#### 4.6 Normativa sobre el uso de impresoras.

Se deberá seguir la filosofía «Paperless» de Acciona, por la que se pretende aligerar el uso del papel en los procesos del Grupo. Por tanto, antes de imprimir pensemos si es realmente necesario.

Deberán utilizarse las impresoras de red, escáneres y fotocopiadoras corporativas, accediendo a ellas a través del método de identificación definido en cada caso. En ningún caso se podrá hacer uso de equipos que no hayan sido proporcionados por la Compañía.

Cuando se imprima documentación, deberá permanecer el menor tiempo posible en las bandejas de salida de las impresoras, para evitar que terceras personas puedan acceder a la misma. Si se encontrase documentación sensible, confidencial o protegida abandonada en una fotocopiadora, escáner o impresora, la persona intentará localizar a la persona propietaria para que ésta la recoja inmediatamente. En caso de desconocer a la persona propietaria o no localizarla, procederá a su destrucción segura.

Si una vez impresa, es necesario almacenar la documentación, la persona usuaria habrá de asegurarse de proteger adecuadamente y bajo llave aquellas copias que contengan información sensible, confidencial, protegida, que contenga datos personales o sea crítica para su trabajo. Cuando concluya la vida útil de los documentos impresos, se procederá a su destrucción segura.

#### 4.7 Normativa sobre el control y acceso de la empresa a los recursos TIC.

Acciona podrá acceder al contenido derivado del uso de los Recursos TIC al efecto de controlar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente norma de uso de recursos TIC, garantizar la integridad de dichos dispositivos o ante una necesidad empresarial justificada.

Ante la existencia o sospecha de la existencia de un incumplimiento de las obligaciones contenidas en la normativa TIC, la empresa, dentro del marco legal establecido, podrá intervenir los medios digitales, el almacenamiento, los contenidos de navegación por internet o los programas de mensajería puestos a disposición de la persona trabajadora al efecto de adoptar las medidas que en su caso procedan.

Cualquier intervención que realice la Compañía en los medios digitales, almacenamiento, contenido de navegación por internet o programas de mensajería se efectuará dentro del marco legal establecido, velando en todo caso por el respeto de la intimidad de las personas trabajadoras, de forma justificada y proporcionada a la gravedad o necesidad existente.

En particular, cualquier tipo de intervención que proceda se efectuará a través de las medidas menos invasivas que técnicamente procedan, atendiendo a la gravedad o urgencia de la necesidad, de forma limitada en el tiempo y selectiva respecto a

contenidos concretos, informando siempre que ello sea viable a la persona trabajadora afectada.

Las personas usuarias deberán facilitar al personal de soporte técnico el acceso a los Recursos TIC asignados para labores de reparación, instalación, actualización o mantenimiento. Este acceso se limitará únicamente a las acciones necesarias para el mantenimiento o la resolución de problemas que pudieran encontrarse en el uso de los recursos TIC y de comunicaciones, y finalizará completado el mantenimiento o una vez resueltos aquellos.

Si las personas de soporte técnico detectasen cualquier anomalía que indicara una utilización de los Recursos TIC contraria a la presente norma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección TIC, que tomará las oportunas medidas correctoras.

## 5. Entrada en vigor.

Esta norma corporativa entrará en vigor el día siguiente de su aprobación y su vigencia se mantendrá mientras no sea modificada o derogada por otra posterior.

### ANEXO III

#### **Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**

##### *Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

##### *Segundo. Acceso al empleo.*

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las

circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. *Clasificación y Promoción Profesional.*

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.*

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.

Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Octavo. *Confidencialidad.*

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

Noveno. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

En materia de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales resultará de aplicación el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, conductas contrarias a la libertad sexual y otras conductas discriminatorias del Grupo Acciona, que se recoge como anexo IV en el presente convenio colectivo.

## ANEXO IV

### **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, conductas contrarias a la libertad sexual y otras conductas discriminatorias del Grupo Acciona**

#### *I. Introducción*

##### 1. Compromisos y principios.

El comportamiento de todas las personas trabajadoras y las que desempeñan su actividad profesional en el Grupo Acciona y en el Grupo Acciona Energía («que, a partir de este momento serán denominadas en este documento de forma conjunta como Acciona»), debe ser coherente con los principios éticos establecidos en el Código de Conducta de Acciona. La Organización se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, libre de discriminación y acoso. Este entorno debe asegurar que todos los miembros de la Organización sean tratados con dignidad y equidad.

Acciona adopta una política de tolerancia cero ante el acoso u otras prácticas discriminatorias, en cualquiera de sus formas.

Adicionalmente, Acciona ha asumido los siguientes compromisos, recogidos tanto en la Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales como en su Política de Diversidad, Equidad e Inclusión:

– Comportamiento ético y seguridad: Acciona considera estos valores como elementos identificativos y diferenciales en la forma de desempeñar su actividad.

– Respeto a los Derechos Humanos y Laborales: Acciona se rige por los más altos estándares internacionales, con el objetivo de velar por el bienestar laboral y la seguridad de todas las personas trabajadoras.

– Prevención de riesgos laborales: Este ámbito constituye un eje central en el desarrollo de la actividad de Acciona, en tanto que supone un requerimiento indispensable para garantizar la seguridad y salud de personas trabajadoras y colaboradoras.

– Gestión de personal: El modelo de gestión de personal de Acciona promueve la diversidad, la equidad y la inclusión como responsabilidades prioritarias.

Acciona considera fundamental la existencia y promoción de un clima laboral adecuado, en el que no tengan cabida el Acoso sexual, el Acoso por razón de sexo ni ninguna otra conducta contraria a la libertad sexual, la integridad moral y la discriminación.

Para la consecución de este objetivo, y en línea con su compromiso, se ha elaborado el presente Protocolo para la prevención y actuación frente al Acoso sexual y, por razón de sexo, así como frente a otras conductas contrarias a la libertad sexual o discriminatorias («el Protocolo»).

En esta línea, Acciona reafirma su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la Organización ningún tipo de práctica discriminatoria. Queda expresamente prohibida cualquier conducta que pueda considerarse como acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género.

Considerando la especial sensibilidad de la materia y su potencial impacto en la vida personal y profesional de las personas involucradas, el procedimiento de gestión e instrucción de las comunicaciones sobre las conductas descritas en este Protocolo se registrará por una serie de principios rectores y garantías.

Estos principios se detallan a continuación en coherencia con lo establecido en la normativa aplicable y en la Política de funcionamiento del Canal Ético de Acciona:

– Diligencia en la gestión: Todas las comunicaciones son gestionadas por la Comisión del Código de Conducta para el Grupo Acciona y por la Comisión del Canal Ético para el Grupo Acciona Energía de manera rigurosa y respetuosa con los plazos establecidos por la normativa interna y externa aplicable y los principios recogidos en la Política de funcionamiento del Canal Ético.

– Respeto a los derechos de todas las partes involucradas: El órgano responsable de la gestión de las comunicaciones velará por que se respeten los derechos fundamentales de todas las personas involucradas y por que no concurra ninguna situación de conflicto de interés, real o potencial, en la gestión de las mismas.

– Confidencialidad: Con carácter general, se garantiza la estricta confidencialidad de las comunicaciones recibidas y de la instrucción realizada, de manera que únicamente tengan acceso a su contenido aquellas personas que participen directa o indirectamente en el proceso de análisis, eventual instrucción o resolución.

– Protección suficiente a la persona afectada por las conductas comunicadas, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que la rodeen.

– Derecho de contradicción: Se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas involucradas en el expediente derivado de la comunicación recibida.

– Restitución de la persona afectada en sus condiciones laborales anteriores, cuando así se solicite y resulte posible, en el caso en que de la conducta comunicada se hubiera derivado una modificación injustificada de dichas condiciones.

– Ausencia de represalias contra las personas que presenten una comunicación de buena fe por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden/participen en una instrucción. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la instrucción efectuada,

se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe por parte de cualquier persona trabajadora.

## 2. Objeto del Protocolo.

Mediante la adopción del presente Protocolo, Acciona consolida una serie de garantías y medidas destinadas a reforzar la prevención y actuación frente a situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo, así como frente a otras prácticas discriminatorias, por razones de sexo, género, identidad u orientación sexual. Todo ello en línea con lo establecido en las normas nacionales e internacionales de referencia en esta materia.

El presente Protocolo tiene como finalidad definir y ofrecer un marco de protección integral dentro de Acciona ante las posibles situaciones anteriormente enumeradas, abarcándolas desde una perspectiva global: preventiva, reactiva y correctora.

De este modo:

1. Medidas preventivas: Se definen acciones orientadas a prevenir y evitar conductas constitutivas de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo, situaciones potencialmente discriminatorias por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual, así como contra la libertad sexual. Estas medidas incluyen la formación y sensibilización dentro de los planes formativos de Acciona, así como la identificación de conductas no permitidas, con el fin de establecer pautas de comportamiento alineadas con la cultura de trabajo que Acciona promueve.

2. Medidas reactivas: Se establece un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, a pesar de las medidas preventivas, se reciba una comunicación interna o se tenga conocimiento de una posible situación de discriminación o acoso en el entorno de Acciona.

3. Medidas correctoras y de protección: Se prevé la posibilidad de adoptar medidas que contribuyan a minimizar el impacto de las situaciones de discriminación o acoso que hayan podido producirse, así como a reducir la probabilidad de que vuelvan a tener lugar en el futuro.

A los efectos del presente Protocolo estas causas de discriminación se encuentran relacionadas con el sexo asignado en el momento del nacimiento, el reconocimiento de la persona respecto al mismo, los roles y expectativas socialmente relacionados con el sexo asignado a una persona, así como con la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona de determinado sexo o género.

## II. *Ámbito de aplicación*

### 1. Situaciones a las que aplica el Protocolo.

Este Protocolo se aplica a cualquier conducta que pueda constituir Acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual. También se incluyen aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual y que estén relacionadas directa o indirectamente con el entorno laboral de Acciona, en cualquiera de sus empresas.

En este sentido, y a los efectos del presente Protocolo, se entenderá que existe vinculación con la actividad laboral cuando la conducta se produzca durante el trabajo o como consecuencia de este. Por tanto, el presente Protocolo podrá aplicarse, entre otros, en los siguientes contextos:

- a) en el lugar o centro de trabajo –aun fuera del horario laboral–, incluyendo espacios públicos y privados utilizados como lugar de trabajo;
- b) en zonas comunes, como en los lugares de descanso, en las instalaciones sanitarias o de aseo, en vestuarios o los lugares destinados a la comida o el almuerzo;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos, formaciones o actividades sociales relacionadas con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías digitales (correo electrónico, mensajería, etc.) –acoso virtual o ciberacoso–.

2. Personas a las que aplica el Protocolo.

Este Protocolo se aplica a todas las personas que desarrollan su actividad profesional en Acciona, con independencia de su cargo, tipo de contrato o forma de colaboración. El objetivo es garantizar un entorno laboral libre de acoso y discriminación para todas las personas vinculadas a la empresa.

a) Personal interno.

Incluye a todas las personas trabajadoras de Acciona, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, así como a quienes prestan servicios a través de Uniones Temporales de Empresas (UTES), *Joint Ventures* u otras formas de colaboración empresarial similares. También se aplica a los administradores y personal directivo de las sociedades que forman parte de Acciona.

b) Colaboradores externos.

El Protocolo también se extiende a profesionales independientes, personal de empresas contratistas, subcontratistas, proveedores, socios comerciales y cualquier otra persona que colabore con Acciona en el desarrollo de su actividad.

c) Terceros vinculados.

En caso de que una situación de acoso o discriminación involucre a personas ajenas a Acciona (como clientes, visitas, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, etc.), se procurará aplicar este Protocolo de forma coordinada con la empresa u organización a la que pertenezcan dichas personas, adoptando las medidas necesarias en cada caso.

Este Protocolo reconoce tanto los derechos como las obligaciones de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, de acuerdo con la legislación vigente y las políticas internas de Acciona.

A continuación, se resumen los distintos escenarios en los que aplicará este Protocolo, en función de la relación de las personas involucradas con Acciona:

1. Cuando ambas personas (persona afectada y la persona investigada) trabajan en Acciona.

El Protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona afectada y la persona investigada desarrollen su actividad profesional en Acciona y estén sujetas a un régimen disciplinario aplicable según normativa vigente.

2. Cuando la persona afectada no trabaja en Acciona y sí lo hace la persona investigada.

Cuando la persona afectada pertenece a otra empresa –por ejemplo, proveedor o cliente–, Acciona:

- coordinará con la empresa correspondiente para ofrecer las medidas de protección pertinentes,
- continuará con el proceso de instrucción frente a la persona investigada; y
- aplicará, siempre que proceda, el régimen disciplinario correspondiente a esta última.

3. Cuando la persona investigada no trabaja en Acciona y sí lo hace la persona afectada.

Cuando la persona que haya ejercido, presuntamente, la conducta potencialmente constitutiva de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo u otra de las conductas contempladas en el presente protocolo, no pertenece a Acciona:

- se velará especialmente por la protección de la persona afectada; y
- se procurará en todo caso una instrucción adecuada y ágil de los hechos coordinándose los departamentos correspondientes de Acciona con aquellos competentes en la sociedad a la que se encuentre vinculada la persona investigada y, en caso de no encontrarse vinculada a ninguna compañía, se instruirá igualmente un expediente del caso por parte de Acciona, de cuya resolución se hará partícipe a la persona afectada a los efectos oportunos.

### III. Marco normativo y definiciones

#### 1. Contexto normativo de referencia en materia de acoso.

El artículo 1 del Convenio 190, de la Organización Internacional del Trabajo («OIT»), sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en su definición de la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Del mismo modo, y en el ámbito del derecho español específicamente, las conductas constitutivas de acoso son susceptibles de vulnerar derechos consignados en la Constitución Española, como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad, a su integridad física y moral, a su honor e intimidad y a la dignidad personal.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los/las trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas el deber de establecer condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Del mismo modo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tiene como objeto erradicar las situaciones de discriminación por orientación sexual, identidad sexual características sexuales o expresión de género, mediante la adopción de medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de estas personas, entre otros ámbitos, en la empresa.

A su vez, cabe recordar que la protección frente al acoso en sus formas más graves se encuentra expresamente contemplada en el Código Penal (artículos 173 y 184, entre otros).

En esta línea, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo conforme a lo que se establece en el título VIII del Código Penal.

Por último, el derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales e igualmente el acoso se recoge dentro del ámbito de actuaciones preventivas de Acciona.

## 2. Contexto normativo de referencia en materia de discriminación.

El Convenio 111 de la OIT afirma que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en diversos motivos, entre los que se incluye expresamente el sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo las condiciones de trabajo.

En el ámbito nacional, el Estatuto de los Trabajadores determina la nulidad de cualquier disposición, pacto o decisión que dé lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por determinadas razones entre las que se incluye expresamente el sexo y la orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales (artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Adicionalmente, la discriminación en el empleo que no sea corregida tras su constatación por los organismos administrativos con competencias en la materia también cuenta con la correspondiente protección en el ámbito penal (artículo 314 del Código Penal).

## 3. Definiciones.

### 3.1 Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se considera Acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Del mismo modo, el Acoso sexual está tipificado como delito en el artículo 184 del Código Penal, considerándose como tal el comportamiento de una persona consistente en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, que genere en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Se contemplan como circunstancias agravantes del delito, entre otras, que se cometa con prevalimiento de la situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación.

### 3.2 Acoso por razón de sexo.

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se considera Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De forma habitual, los juzgados y tribunales han considerado como acoso en el entorno laboral «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo». De tal modo, quedarían excluidos de la denominación de acoso en el entorno laboral, por razón de sexo aquellos conflictos pasajeros y localizados en el tiempo y aquellas situaciones donde no existan acciones realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo, sin perjuicio del tratamiento adecuado que merezcan tales situaciones y la pertinencia de sancionar las mismas, en su caso.

Adicionalmente, el acoso moral en el entorno laboral –inclusive el que tenga lugar por razón de sexo– está tipificado como delito en el artículo 173 del Código Penal, considerándose como tal la realización contra otra persona, en el ámbito laboral, de forma reiterada, y con prevalimiento de una relación de superioridad, actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. La comisión de esta conducta con motivo del sexo de la persona frente a la que va dirigida podría conllevar de forma adicional la aplicación de la agravante genérica prevista en el artículo 22 del propio Código Penal.

### 3.3 Conductas contrarias a la libertad sexual.

El artículo 1.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad contempla como objetivo la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En esta línea, el artículo 12 establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Además, define las violencias sexuales (artículo 3.1) como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

A estos efectos, se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el título VIII del libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta comunicada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona investigada y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

### 3.4 Discriminación por razón de identidad y expresión de género, características sexuales u orientación sexual.

La propia Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece en su artículo 6 dos modalidades de discriminación por razón de sexo:

– Directa: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En esta categoría se incluye expresamente todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y o la maternidad.

– Indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

El mismo precepto puntualiza que, en cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Con independencia de lo anterior, el presente Protocolo se aplicará a las conductas discriminatorias, directas o indirectas que se produzcan como consecuencia de la expresión de género, características sexuales, identidad u orientación sexual de una persona.

#### IV. *Derechos y obligaciones vinculados al protocolo*

Todas las personas que desarrollan su actividad en o para Acciona tienen derecho a hacerlo en un entorno libre de discriminación y acoso, tal y como se establece en el Código de Conducta y en los términos detallados en el presente Protocolo.

Además, las personas trabajadoras de Acciona tienen los siguientes derechos:

- Participar en las acciones de formación y sensibilización que se programen en la materia con objeto de potenciar la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios, incluidos el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo, o contrarios a la libertad sexual, orientadas a la consecución de un ambiente adecuado de trabajo.

- Recibir información y asesoramiento adecuados ante una posible situación de discriminación o acoso a las que aplica el presente Protocolo, que podrá conllevar, en los casos más graves y palmarios, el acompañamiento de personal de Acciona o designado por ésta en la interposición de la correspondiente denuncia ante las autoridades competentes.

- Tratamiento reservado y confidencial de las comunicaciones interpuestas a través de los canales internos de comunicación de posibles y/o potenciales irregularidades, incumplimientos o comportamientos que se produzcan en el marco de las actividades de Acciona que contravengan el marco legal vigente, el Código de Conducta y/o sus valores éticos, por las conductas a las que se refiere este Protocolo, reduciéndose al mínimo el número de personas que intervengan en tales procedimientos, preservándose su identidad frente a terceros y no divulgándose su participación en la instrucción en la organización, sea ésta en la condición que sea.

- Indemnidad y ausencia de represalias por la información que facilite de buena fe en el marco de una instrucción, sea cual sea su condición en la misma.

- Toda persona involucrada en una instrucción por una conducta de discriminación o acoso referida en este Protocolo tendrá derecho a un tratamiento objetivo de los hechos y a la presunción de inocencia.

En materia de obligaciones, resultan esenciales las siguientes:

- Las personas trabajadoras han de tratar con respeto a todos aquellos con quienes se relacionen en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ésta.

- Todas las personas vinculadas con Acciona deberán comunicar, de forma inmediata, aquellas situaciones de las que tengan conocimiento que puedan ser constitutivas de discriminación o acoso en los términos detallados en este Protocolo al objeto de que se puedan analizar dicha conducta y adoptar, con la mayor celeridad posible, las medidas que eviten que dicha conducta se prolongue o se repita.

- Asimismo, los profesionales de Acciona o los que se relacionen con ésta en el marco de su actividad tienen la obligación de colaborar con disponibilidad, diligencia, transparencia y buena fe con las investigaciones que se entablen en relación con las situaciones de acoso y/o discriminación a las que se refiere el presente Protocolo.

- Las personas que ostenten cargos de dirección o superioridad jerárquica respecto de las personas trabajadoras que comuniquen situaciones de conflictividad o comportamientos inadecuados que pudieren desembocar en discriminación o acoso conforme a lo establecido en este Protocolo adoptarán las medidas necesarias en su entorno de responsabilidad para paliar y/o erradicar las situaciones y sus posibles consecuencias negativas, en su caso en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.

- En el supuesto de que dichas situaciones o comportamientos pudieran ser constitutivos de discriminación o acoso, se procederá a trasladar los hechos a través del Canal Ético con la consecuente activación de los procedimientos previstos.

- La naturaleza íntima y personal que puede estar ligada a las posibles situaciones de discriminación o acoso a las que nos referimos exige una observancia de cautelas

reforzadas, por ello, cualquier persona cuya colaboración se solicite en el marco de una instrucción tendrá la obligación, durante el transcurso de ésta e incluso una vez finalizada, de no revelar ningún dato o información que pueda conocer en el marco de la misma y de no destruir ni borrar cualquier tipo de información y/o documentación que pueda tener relación con el objeto de la misma, pudiendo ser sancionada en caso contrario.

#### V. Medidas preventivas

La tutela preventiva frente al Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo, a las conductas contrarias a la libertad sexual y a otras conductas discriminatorias en Acciona se establece en el presente Protocolo en forma de (i) compromisos y declaración de principios; (ii) previsión de medidas de formación y sensibilización de carácter proactivo para favorecer un entorno laboral libre de las anteriores conductas; (iii) medidas procedimentales reactivas frente a las situaciones de discriminación por razón de sexo, género, identidad u orientación, Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo o conductas contrarias a la libertad sexual que sean comunicadas o conocidas por Acciona.

Acciona pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras y profesionales relacionados con Acciona el presente Protocolo a través de los cauces pertinentes a los efectos de que conozcan su existencia y las concretas medidas de protección que se establecen, así como las responsabilidades que del mismo dimanarán para cada uno de ellos.

Entre las medidas preventivas frente a la discriminación por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual y frente al Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual establecidas en Acciona destacan:

1. Previsión de acciones formativas específicas respecto del Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo y las modalidades de discriminación descritas en el presente Protocolo en el Plan de Formación que desarrolle Acciona, con especial atención a las personas que ejerzan cargos directivos o de responsabilidad.
2. Establecimiento de un procedimiento preferente de instrucción que garantice la mayor agilidad posible.
3. Designación, para el tratamiento de las comunicaciones que se reciban en materia de discriminación, por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual y de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo, de personas con cargos de responsabilidad o formación especializada conscientes de su deber reforzado de confidencialidad y sigilo, reduciéndose al número indispensable las personas que intervengan en las investigaciones de las conductas reportadas.
4. Determinación de derechos y obligaciones específicos en materia de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual o discriminatorias incluidas en el presente Protocolo tanto para las personas trabajadoras como para aquellas que ejerzan funciones de dirección o tengan cargos de responsabilidad.
5. Fijación de pautas específicas de actuación en materia de discriminación por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual y/o Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo y de conductas no permitidas con el objetivo de establecer un marco concreto de comportamientos no tolerados que corresponda con la cultura laboral y de ética que Acciona desea fomentar.

#### VI. Pautas de conducta y comportamientos no permitidos

1. Pautas de conducta.

El Código de Conducta de Acciona establece los valores y principios que deben guiar el comportamiento de todas sus empresas y el de los terceros con los que se relacionan, contribuyendo a la consolidación de una conducta empresarial aceptada y respetada por

todos los empleados, directivos y administradores de Acciona, así como por aquellas personas vinculadas a cualquiera de ellas.

A los efectos del presente Protocolo, resultan de especial aplicación las pautas de conducta del Código de Conducta:

Acciona adopta una política de tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso o discriminación (...) basada en criterios de edad, raza, etnia, color, ascendencia nacional, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, responsabilidades familiares, discapacidad, condiciones médicas sensibles, origen social, religión, opinión política, formación, bagaje, opciones de empleo, o cualquier otra condición.

La Organización se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, libre de discriminación y acoso, en el que todos los Miembros de la Organización sean tratados con dignidad y equidad. Este compromiso asegura que todas las personas tengan la oportunidad de prosperar en un entorno favorable.

Es imperativo que todos los Miembros de la Organización puedan trabajar en un entorno libre de daños físicos, psicológicos y emocionales. De este modo, el estándar mínimo es el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección contra la discriminación y el acoso. En este sentido, los Miembros de la Organización deben actuar conforme a las siguientes pautas de conducta:

- Tratar con el máximo respeto a todos los Miembros de la Organización y a las terceras partes con las que se relacionen.
- Rechazar cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad.
- No tolerar acciones, omisiones ni palabras que supongan acoso o intimidación hacia los demás.

Acciona se compromete a dotar a los Miembros de la Organización de los conocimientos y herramientas necesarios para fomentar un ambiente de respeto y dignidad en el trabajo. De este modo, la Organización velará por la implementación de iniciativas educativas y de sensibilización para asegurar que todos los Miembros de la Organización comprendan y apliquen los principios de respeto a las personas en sus actividades diarias.

Además, la Organización se esforzará por integrar las mejores prácticas en materia de respeto y trato digno, promoviendo un entorno laboral donde cada persona se sienta valorada y respetada.

## 2. Comportamientos no permitidos.

A modo ejemplificativo y sin carácter excluyente ni limitador, seguidamente se relacionan comportamientos que Acciona no tolera bajo ningún concepto en el ámbito de la Organización.

2.1 A nivel general se incluye en el presente apartado cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual, incluyendo el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Podrían ser constitutivos de Acoso Sexual o de comportamiento contrario a la libertad sexual y quedan expresamente prohibidos los siguientes:

- Hacer comentarios sexuales obscenos, indirectos o insinuantes sobre una persona.
- Hacer bromas sexuales ofensivas o sobre la apariencia sexual de una persona.
- Formas de dirigirse a otra persona en términos con connotaciones sexuales, que puedan resultar denigrantes, ofensivas u obscenas.
- Difundir rumores o comentar la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías y/o preferencias sexuales.

- Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.
- Llevar a cabo comunicaciones indeseadas (llamadas telefónicas o notas de voz) de contenido sexual y/o carácter ofensivo.
  - Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas a otra persona, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
  - Ofrecer/presionar a una persona para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales.
  - Efectuar demandas de favores sexuales para sí o para una tercera persona.
  - Chantajear o condicionar de forma directa o indirecta la obtención de un derecho, expectativa de derecho y/o beneficio, todos ellos asociados a condiciones de trabajo, a la aceptación de una propuesta de naturaleza sexual.
  - Amenazar directa o indirectamente con ejercer represalias frente a quien no consienta someterse a los comportamientos descritos en el presente Protocolo.
  - Insinuar o afirmar que los méritos o deméritos profesionales de cualquier persona obedecen o tienen relación con su comportamiento, vida o apariencia sexual.
  - Efectuar miradas clara y ostensiblemente lascivas al cuerpo de otra persona.
  - Realizar gestos obscenos, impúdicos o de naturaleza sexual dirigidos hacia o en referencia a otra persona.
  - Enviar o exhibir por cualquier medio gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
  - Remitir cartas, notas o mensajes de correo electrónico o a través de cualquier otra herramienta de mensajería instantánea o red social y/o comunicaciones de contenido sexual.
  - Grabar, publicar o difundir cualquier clase de mensaje o contenido audiovisual que pueda menoscabar objetivamente la dignidad de una persona, humillarla o generar un entorno degradante u hostil, especialmente –pero no sólo– cuando esté relacionado con su apariencia o vida sexual.
  - Llevar a cabo de forma deliberada un acercamiento físico objetivamente excesivo e innecesario respecto de otra persona.
  - Buscar deliberadamente quedarse a solas con otra persona de forma innecesaria.
  - El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, dar masajes indeseados, etc.).
  - Tocar o entrar en contacto de forma intencionada, sea de forma directa o indirecta, las partes sexuales del cuerpo de otra persona.

2.2 Del mismo modo, se establece que podrían ser constitutivos de Acoso por razón de sexo y quedan expresamente prohibidos los siguientes comportamientos:

- Proferir insultos basados en el sexo de la persona trabajadora.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
  - Menospreciar a una persona, criticando persistentemente y de forma injustificada su labor, o ignorando su presencia o aportaciones con clara intención ofensiva o humillante, cuando se lleve a cabo por razón de sexo.
  - Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
  - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
  - Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
  - Llevar a cabo actuaciones intimidantes o vejatorias frente a una persona por razón de su sexo.
  - Perjudicar de forma persistente a una persona por razón de su sexo en su rendimiento a través de órdenes contradictorias, información errónea o falta de información, datos incompletos o tergiversados.

- Atentar contra la consideración o reputación de una persona a través de rumores, ridiculizaciones o denigraciones por razón de sexo.
- Aislar deliberada e injustificadamente a una persona por razón de su sexo respecto del resto de compañeros y profesionales de la organización.
- Privar a la persona, por razón de su sexo, de los recursos materiales con la deliberada intención de sabotear o perjudicar su rendimiento.
- Llevar a cabo contactos persistentes por medios telemáticos de forma injustificada, inclusive fuera del horario laboral, para requerir o exigir el cumplimiento de tareas laborales a una persona por razón de su sexo, estableciendo un nivel de exigencia no justificado ni homogéneo.

Tampoco se permite en Acciona la realización de ninguna de las conductas anteriores cuando vengan motivadas por razón de género, características sexuales, expresión de género, identidad u orientación sexual.

2.3 E igualmente podrían ser discriminatorios por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual y, en consecuencia, deben evitarse los comportamientos siguientes:

- Tratar de forma menos favorable a una persona respecto de otras en situación análoga o comparable, sin motivación ni justificación objetiva, sino por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.
- Denegar injustificadamente aquellos ajustes o adaptaciones necesarios para que el desarrollo de las funciones asociadas al puesto de trabajo que desempeña la persona no le suponga a ésta una carga o sobreesfuerzo desproporcionado o indebido por razones vinculadas a su sexo, género, identidad u orientación sexual.

Adicionalmente, bajo ningún concepto será tolerada ninguna clase de violencia o agresión, incluidas las de carácter sexual ni tratos degradantes, rechazándose expresamente, además del acoso cualquier conducta que pueda entrañar un atentado contra la integridad moral o la indemnidad sexual.

## VII. *Tratamiento e instrucción de las comunicaciones*

El Canal Ético de la Organización constituye la vía general de recepción de comunicaciones relativas a posibles y/o potenciales irregularidades, incumplimientos o comportamientos que se produzcan en el marco de las actividades de la Organización y que contravengan el marco legal vigente, el Código de Conducta y/o los valores éticos del Grupo, en consonancia con la regulación aplicable en las jurisdicciones donde opera. No obstante, el presente Protocolo únicamente resultará de aplicación como herramienta de prevención, detección, instrucción y resolución de situaciones de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo, ampliando su cobertura respecto a conductas contrarias a la libertad sexual y otras discriminatorias, constituyendo un procedimiento específico, autónomo y especializado en esta materia que se asienta sobre la base de los principios dispuestos en la normativa laboral, de igualdad y de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de las garantías previstas en la normativa sobre protección de informantes.

Así mismo, los principios rectores del Canal Ético garantizan la confidencialidad de todas las comunicaciones, el respeto al anonimato de los informantes que así lo escojan, actúa como garante frente a la adopción de represalias y se compromete a mostrarse imparcial en todas sus actuaciones.

Cualquier comunicación o información acerca de una conducta potencialmente constitutiva de discriminación o acoso en los términos de este Protocolo será tratada con la máxima confidencialidad, objetividad y celeridad por parte de Acciona.

El órgano responsable del Canal Ético está compuesto por personal directivo de particular relevancia organizativa y en cuestiones relativas a la ética y al cumplimiento, siendo designado por los órganos competentes.

La composición de la Comisión garantiza una visión transversal de la actividad de Acciona e incorpora, entre otras funciones, el conocimiento especializado en materia de gestión de personas, relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

Las personas integrantes de la Comisión actuarán con independencia, objetividad e imparcialidad, disponiendo de la formación, experiencia y capacidad necesarias para la adecuada gestión de situaciones especialmente sensibles, como las relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las conductas contrarias a la libertad sexual, estando sujetas a un deber reforzado de confidencialidad. No obstante, podrá auxiliarse a su criterio, en sus funciones y en la instrucción, de cualquier departamento interno o de terceros profesionales. Dada la potencial afectación a la esfera íntima y personal que pueden conllevar las situaciones que se refieren en el presente Protocolo, resulta esencial que en la comunicación se identifiquen el mayor número de datos y detalles posibles (fechas, hechos, testigos, mensajes, material audiovisual, etc.) que permitan la determinación rápida y objetiva de los hechos y las personas involucradas en ellos, comprometiéndose Acciona a observar cautelas necesarias en la instrucción de estos supuestos. La comunicación de hechos genéricos e inconcretos o no atender a las solicitudes de información adicional pueden derivar en el archivo o inadmisión de la comunicación.

Cualquier información que se comunique de buena fe, sin tergiversación, ocultación o falsedad de hechos, no podrá en ningún caso conllevar la adopción de represalias frente al informante, ya sea quien remita inicialmente la comunicación o las personas físicas que le asistan durante la presentación y tramitación de la misma.

## 1. Comunicación.

El reporte de la situación potencialmente constitutiva de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo, discriminación por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual o de cualquier conducta contraria a la libertad sexual podrá realizarse por cualquiera de las siguientes vías:

– Por escrito, a través del formulario del Canal Ético publicado, entre otros canales, en la web y en la intranet <https://canaletico.acciona.com/> cuyo funcionamiento detallado se encuentra establecido en la Política de funcionamiento del Canal Ético y que está diseñado para garantizar un acceso restringido.

– Por correo postal en las siguientes direcciones:

- Energía:

A la atención de la Comisión del Canal Ético.  
Avenida de la Gran Vía de Hortaleza 1, 28033, Madrid (España).

- Resto:

A la atención de la Comisión del Código de Conducta.  
Avenida de la Gran Vía de Hortaleza 3, 28033, Madrid (España).

– Verbalmente,

- Mediante mensajería de voz, adjuntando dicho archivo en el formulario del Canal Ético. En este caso, el informante acepta la grabación y/o transcripción de su comunicación verbal.

- Mediante una reunión presencial, por videoconferencia o vía telefónica con un representante de la Comisión, previa solicitud del informante. Dicha reunión, independientemente del formato (presencial, telemática o vía telefónica), deberá celebrarse dentro del plazo máximo de siete (7) días desde su solicitud. En su caso, se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos personales, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, así como

con la normativa local aplicable. La celebración de esta reunión deberá ser comunicada al resto de los miembros de la Comisión, salvo que concurra un conflicto de interés por parte de alguno de ellos. Siempre que no se comprometa el buen fin de la instrucción, se trasladará el contenido de la comunicación al Canal Ético para su debido registro.

Las comunicaciones verbales deberán documentarse (i) mediante grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible; o, en su caso, (ii) a través de la posterior transcripción completa y exacta de la grabación de la conversación. Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Al hacer la comunicación (escrita o verbal), el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones. La Comisión podrá mantener comunicación con el informante y solicitarle información adicional, velando por la preservación de la confidencialidad de su identidad o su anonimato.

Cualquier persona sujeta al Código de Conducta que hubiese sido informada o tuviese conocimiento de alguna conducta constitutiva de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo y/o potencialmente discriminatoria por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual y/o de algún comportamiento contrario a la libertad sexual, deberá informar inmediatamente, por cualquiera de las vías señaladas anteriormente, a la Comisión.

Si cualquiera de los miembros de la Comisión tuviese noticia por otra vía de las situaciones anteriormente mencionadas, éstos lo harán constar a través del Canal Ético de forma inmediata para asegurar el adecuado tratamiento de la información conforme al procedimiento que seguidamente se detalla.

En caso de que la comunicación no sea presentada directamente por la persona afectada, se recabará preferentemente el consentimiento de ésta para su participación en el procedimiento.

No obstante, cuando existan indicios suficientes de una posible situación de acoso o de riesgo para la salud, la integridad o la dignidad de las personas trabajadoras, Acciona podrá iniciar actuaciones de oficio, adoptando las medidas preventivas y cautelares necesarias, incluso en ausencia de dicho consentimiento, de conformidad con su deber legal de protección. El proceso finalizará con el informe de resolución de la instrucción y la adopción de las medidas pertinentes, si procediesen.

## 2. Acuse y valoración inicial de la comunicación.

El acuse de recibo de la comunicación será inmediato siempre que los medios empleados para ésta lo permitan y, en caso contrario, no excederá de dos días laborables desde la recepción. Este acuse será paralelo a la asignación de un número de expediente a la comunicación.

El Presidente, con la asistencia, en su caso, del Secretario y/o de un Vocal de la Comisión examinarán y evaluarán a la mayor brevedad y en el marco de dos días laborables, el contenido de la comunicación, contando, en su caso, con el asesoramiento externo independiente y especializado que requiera la situación, y decidiendo en primera instancia y de común acuerdo sobre:

2.1 Clasificación preliminar de la comunicación, estableciendo si de su contenido se deduce objetivamente indicios de una conducta potencialmente contraria a la libertad sexual, discriminatoria por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual y/o constitutiva de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo o no.

a) Si se dan indicios objetivos de poderse tratar de una conducta potencialmente constitutiva de Acoso, discriminación, o de ser contraria a la libertad sexual por las causas contempladas en el presente Protocolo, la Comisión designará un Instructor. El nombramiento del instructor será comunicado al informante y, en su caso, a la persona afectada a los efectos de recabar su consentimiento expreso e informado, lo que

determinará su participación activa en el procedimiento, e iniciar las actuaciones del protocolo.

b) En caso de que los hechos resulten inconcretos o insuficientes, se solicitará al informante que aporte información o datos adicionales, quedando en suspenso el plazo interno de la Comisión para clasificar la misma. En el requerimiento se comunicará específicamente al informante que la ausencia de contestación al requerimiento en el plazo de siete días naturales podrá derivar en el archivo o inadmisión de la comunicación sin llevar a cabo averiguaciones adicionales. Cuando se estime que no existen visos racionales de Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo, discriminación por razón de sexo, género, identidad u orientación sexual o conducta contraria a la libertad sexual *ab initio*, que justifiquen una instrucción, así se indicará al informante, con una justificación sucinta de la motivación de la decisión y, si procede, informando sobre, o derivando directamente a, los cauces adecuados, la comunicación.

Tras la evaluación preliminar, el instructor designado, previa comunicación a la Comisión, podrá en base su criterio y en atención a las circunstancias del caso concreto, solicitar la colaboración en la instrucción de profesionales externos, objetivos e independientes, quienes actuarán bajo la supervisión y coordinación de la Comisión y asumirán expresamente el compromiso de reserva y confidencialidad.

2.2 Posibilidad de adoptar medidas cautelares, especialmente, a efectos de asegurar la protección de la persona afectada.

Las medidas cautelares podrán acordarse si se evidencian indicios claros de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo u otras conductas discriminatorias o contrarias a la libertad sexual expresadas en el presente Protocolo en cualquier momento de la instrucción o si en el transcurso de ésta acaeciese algún evento que razonablemente sugiera la pertinencia de su adopción. En cualquier caso, éstas serán adoptadas con el mayor grado de reserva y en atención a la proporcionalidad.

Los órganos o departamentos de Acciona que deban intervenir en la adopción de las medidas serán informados de lo indispensable para permitir su labor y estarán obligados a cooperar con la Comisión en cuanto se les requiera, sin necesidad alguna de especificar que las medidas para las que se solicita su cooperación se adoptan en el marco de una instrucción.

A modo de ejemplo, las medidas cautelares pueden consistir en el cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, concesión de un permiso retribuido, etc. Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salarios de la persona afectada. También podrá designarse, con su conocimiento, una persona que dé apoyo a la persona afectada y supervise que no se produzcan comportamientos frente a ella u otras actuaciones que puedan interferir con el buen fin de la instrucción, incluyendo la difusión de información acerca de la misma. De cualquiera de las anteriores circunstancias se informará de inmediato a la Comisión.

### 3. Procedimiento de instrucción.

Tras el nombramiento del instructor se generará un expediente de instrucción que comenzará con la determinación de un plan de instrucción.

En el plazo de 72 horas laborales desde el nombramiento del instructor se tratará de mantener una reunión inicial con la persona afectada informándole de los siguientes aspectos:

- La designación de un instructor para desarrollar las comprobaciones pertinentes y su obligación de comunicar en el plazo máximo de 48 horas la posible existencia de un conflicto de interés.
- Todas las personas involucradas en el proceso podrán solicitar el acompañamiento de un/a representante legal de las personas trabajadoras o un letrado (a su coste) durante las actuaciones en las que participen, siempre que ello no comprometa el buen

fin de la instrucción. En este caso, éstos también deberán de asumir expresamente el compromiso de confidencialidad y guardar reserva respecto al proceso.

- La pertinencia de comunicar de forma inmediata cualquier comportamiento no permitido que se produzca en el transcurso de la instrucción, en particular tras la celebración de la audiencia con la persona investigada, de la que será avisada con carácter previo.

- La posibilidad de tener que revelar datos concretos sobre la comunicación a la persona investigada en el marco de una audiencia en la que ejercite su derecho de defensa o en un procedimiento disciplinario o judicial.

- Recabar, en su caso, su conformidad acerca de posibles medidas cautelares.

- Información de la existencia de canales externos de comunicación y, en su caso, ofrecimiento de la posibilidad de acompañar a la persona afectada en los trámites necesarios para la interposición, en su caso, de denuncia ante las autoridades competentes.

La instrucción conllevará la celebración de las entrevistas imprescindibles, así como el examen de cualquier documentación que proceda. El Instructor nombrado será el responsable del proceso, y podrá auxiliarse de terceros para llevar a cabo la instrucción y/o solicitar asistencia de empleados o departamentos de Acciona en función de los hechos a investigar, existiendo un deber general de confidencialidad y colaboración.

Todas las entrevistas habrán de quedar correctamente documentadas mediante actas firmadas por los asistentes. Dichas actas deberán incorporar el detalle de las personas entrevistadas, las cuestiones planteadas y las respuestas facilitadas por los entrevistados y, con el conocimiento del entrevistado se podrá grabar la entrevista en soportes audiovisuales para facilitar su posterior contraste y análisis. Asimismo, se documentará el apercibimiento expreso de la obligación de guardar estricta reserva sobre todo lo concerniente a la instrucción por parte de las personas entrevistadas, muy en particular en lo que se refiere a la identidad de las personas involucradas.

Las actas o grabaciones que en el transcurso de la instrucción sean elaboradas no se facilitarán a ninguna de las personas que declaren en el transcurso de la instrucción, con independencia de su condición. Únicamente serán entregadas las mismas a requerimiento expreso de la autoridad administrativa o judicial competente, sin perjuicio de incorporarse al expediente.

En todo caso se respetará el derecho de la persona investigada a la presunción de inocencia informándola con el adecuado detalle de los hechos que se le atribuyen y permitiéndosele efectuar las alegaciones que estime oportunas, así como proponer medios de prueba a su favor. No obstante, este derecho no comprenderá el acceso a las actas o grabaciones relativas a las entrevistas que se realicen a terceros en el transcurso de la instrucción, ni al Informe de conclusiones una vez finalizada la misma.

Cuando de los hechos concretos sea altamente probable que la persona investigada deduzca quién es la persona informante o la persona afectada, se informará a éstas últimas de que se va a proceder con el trámite de audiencia al investigado y, si procede, se adoptarán de forma previa a la entrevista las medidas cautelares pertinentes respecto de aquellas.

Las anteriores actuaciones se llevarán a cabo en el plazo más breve posible, y salvo excepciones motivadas y documentadas, en un periodo no superior a diez días laborables.

#### 4. Informe de resolución de la instrucción.

Tras la finalización del procedimiento de instrucción, el instructor redactará un informe escrito en el que se concretarán al menos los siguientes elementos:

- Las personas responsables de la instrucción;
- Los hechos investigados y sus circunstancias;

- Las diligencias practicadas incluyendo un listado de las evidencias recabadas, las personas entrevistadas o documentación examinada;
- Una sucinta valoración de las anteriores comprobaciones que sustente las conclusiones alcanzadas acerca de la posible existencia de una situación de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo, discriminación por razón de sexo, género, identidad u orientación y/o infracciones de otra naturaleza que se hayan determinado en el transcurso de la instrucción.
- Propuesta de medidas a adoptar por los organismos competentes de Acciona tanto aplicables al caso concreto como a nivel general para reforzar y mejorar la protección frente a supuestos de discriminación por las razones que se especifican en el presente Protocolo.

Asimismo, se incluirán recomendaciones de actuación disciplinaria de forma motivada y proporcional, cuando éstas procedan de acuerdo con la instrucción practicada.

En caso de que, como resultado de la instrucción, se valore la adopción de medidas disciplinarias frente a la persona investigada, se garantizará su derecho de defensa posibilitando el conocimiento suficiente, claro y comprensible de los hechos que se le imputan, sin que ello implique necesariamente la revelación de la identidad de la persona informante ni de terceros protegidos.

La confidencialidad propia de la fase de investigación interna no impedirá el ejercicio efectivo del derecho de contradicción en el marco del procedimiento disciplinario que, en su caso, se incoe conforme a la normativa laboral aplicable.

En el referido Informe no se explicitará qué persona de entre las declarantes ha facilitado una información concreta en la medida en que ello no resulte esencial para la defensa de la persona investigada. El Informe no será facilitado a ninguna de las personas que intervengan en la instrucción, quedando reservado a la Comisión y, si procede, a los órganos que deban decidir o ejecutar las medidas que correspondan.

Del resultado de la instrucción se informará:

- A la persona informante: se le informará de la finalización de la instrucción y, en su caso, y sucintamente, de si se considera que los hechos comunicados han quedado o no acreditados, así como de las medidas o actuaciones que deba adoptar o en las que deba participar.
- A la persona afectada: se le informará de la finalización de la instrucción y, en su caso, y sucintamente, de si se considera que los hechos comunicados han quedado o no acreditados, así como de las medidas o actuaciones que deba adoptar o en las que deba participar.
- A la persona investigada: cuando se valore la adopción de medidas disciplinarias o que le afecten directamente, se le informará de los hechos que se le atribuyen y las medidas que puedan o vayan a adoptarse sin que ello implique necesariamente revelar la identidad de la persona informante. Cuando se considere que informar de la existencia de una comunicación, cuyos hechos no han quedado acreditados o no impliquen imposición de sanción o medida alguna, pueda suponer un perjuicio para el entorno laboral o para la persona informante o los colaboradores de la instrucción, no se procederá a informar de la misma a la persona investigada.

Finalizada la instrucción, la Comisión o quien ésta designe deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento o resultado de las medidas adoptadas en el tiempo que se considere oportuno en función de dichas medidas adoptadas.

## 5. Protección frente a represalias.

A efectos de concretar la protección que resultará de aplicación a las personas informantes y colaboradoras con la instrucción de buena fe, seguidamente se incluye una lista no limitativa ni excluyente, sobre qué acciones podrían considerarse una represalia: (i) suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación;

(ii) anulación de contratos de bienes o servicios; (iii) imposición de cualquier medida disciplinaria; (iv) degradación o denegación de ascensos o modificación sustancial de las condiciones de trabajo; (v) daños económicos o reputacionales, (vi) evaluación negativa del desempeño profesional; (vii) inclusión en listas negras; (viii) denegación de formación; (ix) trato desfavorable o injusto.

Además, desde un punto de vista subjetivo la protección se extenderá también a:

- i. personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso;
- ii. personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo, testigos, colaboradores o familiares del informante;
- iii. personas jurídicas, para las que trabaje el informante o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral u ostente una participación significativa.

A los efectos del presente Protocolo se entenderá como realizada de buena fe toda aquella comunicación que se lleve a cabo de manera responsable, honesta y fundamentada. Las comunicaciones efectuadas a sabiendas de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad están terminantemente prohibidas, así como aquellas referidas a informaciones obtenidas de manera ilícita. En ningún caso resultará sancionable la clasificación errónea de las conductas en las comunicaciones. Ante la duda, se recomienda comunicar de forma objetiva las informaciones de las que se tenga constancia.

#### VIII. Medidas correctoras

Las mismas medidas que en cualquier momento durante el transcurso de la instrucción puedan adoptarse con carácter cautelar para proteger a las personas afectadas, podrán aplicarse tras la finalización de la instrucción y proponerse por parte del Instructor a la Comisión y ésta hacerlas llegar al área competente para que adopte la resolución final que estime más oportuna, a efectos de corregir y poner fin a la situación.

Del mismo modo, también podrán aplicarse medidas de carácter cautelar respecto de la persona investigada, como la suspensión temporal de empleo, siempre que ello resulte proporcionado y necesario para los fines de la instrucción o a efectos de proteger a la persona afectada o terceras personas amparadas por el ámbito de protección frente a represalias.

La adopción de las anteriores medidas se efectuará, según el caso, de forma paralela o simultánea, en función de su contenido, al expediente disciplinario que se incoe cuando proceda frente a las personas a las que se les atribuyan potenciales responsabilidades por los hechos investigados.

Lo anterior no excluye en ningún caso la adopción de las medidas sancionadoras que procedan frente a las personas que en cada caso se consideren responsables de infracciones o faltas de cualquier naturaleza. En cualquier caso, la constatación de una situación efectiva de Acoso sexual, Acoso por razón de sexo, conducta contraria a la libertad sexual o cualquier otra conducta discriminatoria contemplada en el presente protocolo, supondrá la comisión de una falta que podrá derivar incluso en el despido disciplinario de la persona responsable en virtud de lo que pudiera establecerse en la normativa de aplicación.

En aquellos supuestos en los que se excluya la posibilidad de adoptar medidas sancionadoras frente a la persona que se determine como responsable de los hechos, o alguna de ellas, por no encontrarse ésta bajo la potestad disciplinaria de Acciona, se llevarán a cabo las actuaciones de seguimiento y/o cooperaciones necesarias con la empresa a la que pertenezca la persona responsable de los hechos.

Cuando la situación efectivamente comprobada no revista especial gravedad, pero se identifiquen situaciones en el entorno laboral que sugieran la adopción de medidas

paliativas, se podrá acudir a procesos de mediación y de resolución de conflictos, en su caso informales, y arbitrados por personal interno que favorezcan la corrección de la situación.

#### *IX. Seguimiento y evaluación del protocolo*

El presente Protocolo será puesto en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, como parte del compromiso de Acciona con la transparencia, la prevención y la mejora continua del entorno laboral.

Sin perjuicio de las atribuciones específicas vinculadas a las Comisiones de Seguimiento de los Planes de Igualdad vigentes en Acciona, en relación con las conductas de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, la gestión y evolución del Protocolo corresponde a los órganos internos competentes. En concreto, la Dirección de Cumplimiento y la Dirección de Recursos Humanos evaluarán de forma periódica y coordinada la implantación y el funcionamiento del Protocolo adoptando cualesquiera medidas que resulten pertinentes para fortalecer la protección frente al Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual, ya sea en cuanto a prevención, detección o corrección, sin perjuicio de las actualizaciones que resulten en su caso pertinentes con motivos de reformas normativas o mejoras en los procedimientos internos.

Dicha evaluación conllevará un examen de indicadores objetivos y podrá también llevarse a cabo a través de encuestas de clima o sobre la efectividad y utilidad del presente Protocolo. No obstante, los datos empleados a tal efecto no incluirán la identidad de las personas involucradas en los supuestos que se investiguen conforme al procedimiento previsto en el presente Protocolo de los que haya tenido conocimiento la Comisión, sino que ésta adopta el compromiso de que se tratarán de forma anonimizada.

### **ANEXO V**

#### **Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos**

*Artículo 1. Objetivo del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación empresarial y la representación social están de acuerdo en instaurar un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

*Artículo 2. Protocolo de actuación y medidas a adoptar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta las recomendaciones de las instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la dirección de la Compañía analizará cada situación individualizadamente y, en caso de que proceda, implementará las medidas de actuación que considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación:

a) Comunicación de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate a las personas trabajadoras: a estos efectos, la Compañía procederá a utilizar los diferentes canales de comunicación habituales para proporcionar la información

correspondiente, entre otros, la intranet, el correo electrónico, teléfono móvil (SMS, *whatsapp*,...), aplicaciones corporativas y plataformas de comunicación como Microsoft Teams. Para la efectividad de esta medida, las personas trabajadoras deberán actualizar, de manera constante, los datos de contacto que resultan necesarios a estos efectos.

b) A partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido descrito en el artículo 41 apartado n) del presente convenio colectivo, según lo dispuesto en él.

c) Sin perjuicio de lo descrito en el anterior punto, la Compañía se encargará de flexibilizar las tareas laborales que así lo permitan, ajustando las tareas y responsabilidades de las personas trabajadoras según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

d) Todas aquellas personas trabajadoras afectadas podrán contactar por los canales habituales con el departamento de recursos humanos o personal para reportar su situación e incidencias personales para que sean conocidas y, en su caso, poder ser valoradas por la Compañía.

e) Priorización del teletrabajo para las personas trabajadoras afectadas directamente por la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y cuyas funciones puedan desarrollarse bajo este modelo.

f) Provisión de equipos de protección individual y/o colectiva a las personas trabajadoras.

g) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

Todas estas medidas se adoptarán con carácter excepcional, por el tiempo que dure la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y en el territorio en el que aquellas situaciones se hayan producido, sin perjuicio de aquellas otras medidas que puedan ser determinadas por las administraciones u organismos competentes.

La desactivación de dichas medidas será progresiva a la reversión de la causa que las haya generado.

Los representantes de la Compañía informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de la activación del protocolo y de las medidas de actuación previstas con motivo del acaecimiento de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.