III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23882 *Resolución de 3 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Grupo EDP España 2026-2027.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027 (código de Convenio 90016963012008), que fue suscrito en fecha 18 de septiembre de 2026, de una parte, por las personas designadas por el grupo empresarial en representación de las empresas integrantes del mismo, y de otra, por las organizaciones sindicales SOMA-FITAG-UGT, ACYP-EDP, SIE y CCOO, en representación de las personas trabajadores afectadas, y ha sido finalmente subsanado en fecha 30 de octubre 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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 citado 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, 3 de noviembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO EDP ESPAÑA 2026-2027

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito

Sección 1.ª Objeto y principios generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre las empresas del Grupo EDP ESPAÑA (en lo sucesivo Grupo EDPE) incluidas en su ámbito de aplicación y los trabajadores de las plantillas de las mismas incluidos en su ámbito personal, así como los compromisos colectivos entre los sindicatos y la Dirección de dichas empresas incluidos a lo largo de su articulado, todo ello en el marco de la Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, cuyas previsiones entienden las partes haber respetado, no obstante las mejoras que el convenio introduce respecto al régimen laboral previsto en las mismas.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Principio de igualdad.*

1. El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

2. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas del Grupo EDPE.

Sección 2.ª Ámbitos de aplicación

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las empresas EDP, SA, Sucursal en España, EDP España, SAU, Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, SAU, EDP Clientes, SA, Aboño Generaciones Eléctricas SLU y CTCC Grupo 4 SL.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Este convenio será aplicable a todo el personal que esté de alta en las plantillas de las citadas Empresas durante el periodo de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas en quienes concurran las circunstancias propias de la relación laboral especial de alta dirección.

Tampoco será aplicable al personal de relación laboral ordinaria que previamente a la entrada de este convenio colectivo hubieran pactado con la empresa la aceptación de unas condiciones particulares, ni al personal de relación laboral ordinaria adscrito al grupo profesional A que en el futuro previa voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas que reconocerán el derecho a que el empleado desista de las condiciones disfrutadas por tal motivo acogiéndose a las de convenio, con el régimen que se haya establecido en el contrato individual, y en todo caso, con reconocimiento de las condiciones que se le hubieran aplicado en el presente convenio, por razón de sus derechos anteriores a las mencionadas condiciones particulares.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del momento de su firma, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo sus efectos económico-salariales al día 1 de enero de 2026 en los términos previstos en la disposición transitoria segunda.

Su ámbito temporal comprenderá los años 2026 y 2027, resultando de aplicación por consiguiente hasta el 31 de diciembre de 2027.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, durante el mes inmediatamente anterior a la fecha de finalización de su vigencia, el 31 de diciembre de 2027, o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

En caso de no mediar denuncia dentro de dicho plazo, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones estipuladas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible, por lo que las partes convienen que, si la Autoridad Laboral entendiera, en los trámites previos a su publicación, que alguna de las cláusulas pactadas conculca la legalidad o lesiona gravemente el interés de terceros, a iniciativa de cualquiera de las partes deberán ambas negociar nuevamente la cláusula o cláusulas en cuestión, así como las que con ellas estén relacionadas.

Si con posterioridad a la firma o publicación del convenio se dictara alguna disposición normativa o recayera resolución judicial firme que alterase de forma sustancial el contenido del pacto o su aplicación, se tendrá el convenio por ineficaz en su totalidad, debiendo ser objeto de nueva negociación, salvo que la alteración no debiera tener aplicación durante el resto de la vigencia conforme a lo que acuerde la Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo (CPIAyDN) o, cuando esta no resulte competente, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, siempre que dicha competencia le corresponda.

Sección 3.ª Comisiones Paritarias

Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo (CPIAyDN).*

1. Composición. Dentro de los 30 días siguientes a partir de la firma del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por nueve representantes de la parte social, elegidos de manera proporcional a la representación de cada sindicato firmante del convenio y nueve de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por la representación que los designó.

2. Funciones. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación del convenio colectivo.

b) Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo.

c) Sobre cuantas cuestiones estén previstas en el articulado de este convenio, así como las que se estimen convenientes por la propia Comisión y cuya importancia así lo requiera, a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio.

d) Conocer y resolver las discrepancias que se susciten en la negociación de acuerdos relativos a modificaciones de trabajo establecidas en el presente convenio de conformidad a lo establecido en los artículos 40, 41, 47, 51, y 82.3 del E.T.

e) Cualesquiera atribuciones que le vinieran conferidas por la ley.

3. Las reuniones se celebrarán siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite, previa presentación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días. Se entenderá válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto mayoritario favorable entre ambas representaciones.

De cada reunión se levantará acta que contendrá exclusivamente los acuerdos, compromisos unilaterales o desacuerdos. A cada acta se incorporarán, como anexos, los documentos aportados a este efecto en la reunión.

4. La intervención de esta Comisión será preceptiva como trámite previo a toda actividad administrativa y/o jurisdiccional que se promueva en el ámbito colectivo, relacionada con el presente convenio, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la misma cuantas discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuese posible emitiendo, en un plazo no superior a quince días resolución escrita al

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

respecto. Todo ello sin perjuicio de la sujeción a los procedimientos derivados del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Asuntos Laborales (CAL).*

1. Composición. Dentro de los 30 días siguientes a partir de la firma del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, integrada por nueve representantes de la parte social, elegidos de manera proporcional a la representación de cada sindicato firmante del convenio y nueve de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por la representación que los designó.

2. Funciones. Son funciones de esta Comisión Paritaria las siguientes:

a) El seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
b) Seguimiento de los Planes de Igualdad.
c) Tener conocimiento de los Planes de Formación de la Empresa.
d) Tratar sobre aquellas cuestiones previstas en este convenio, así como sobre los derechos de información y consulta de la RLT, incluida la comunicación de cambio de personal a condiciones de fuera de convenio, además de cualquier otra materia de contenido laboral que las partes propongan tratar en su seno.
e) Tener conocimiento de los cambios realizados con ocasión del desarrollo profesional de los trabajadores afectados por el presente convenio, así como del encuadramiento de cada uno de ellos en los correspondientes grupos profesionales.

3. Periodicidad y organización.

a) La Dirección nombrará, de entre sus miembros, al Presidente de la Comisión, siendo consensuada con la Representación Social la figura del Secretario, que podrá ser miembro de la referida comisión o un empleado designado al efecto.
b) De cada reunión se levantará acta que contendrá exclusivamente la exposición de posiciones, compromisos, acuerdos y desacuerdos de las partes. A cada acta se incorporarán, como anexos, los documentos aportados a este efecto en la reunión.
c) La Comisión podrá reunirse, previa convocatoria y presentación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días, en sesión ordinaria. Sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudieran convocarse, con carácter ordinario se convocará al menos seis veces al año.

4. Subcomisión de Acción Social. Estará integrada por siete miembros designados por la parte social, elegidos de manera proporcional a la representación que cada sindicato firmante del convenio ostente en el conjunto de las empresas, y su función será la gestión de las ayudas y beneficios sociales que le vengan atribuidos por la regulación del presente convenio.

CAPÍTULO II

Organización

Sección 1.ª Criterios generales

Artículo 9. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo en cada una de las empresas sometidas a la aplicación del presente convenio colectivo es facultad privativa de la Dirección de las mismas, sin perjuicio de que en su ejercicio deban respetar los límites establecidos en las disposiciones legales y en el presente convenio. Asimismo, deberán tenerse en cuenta las facultades atribuidas a la Representación Legal de los Trabajadores por las citadas disposiciones legales y convencionales.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 10. *Registros de personal.*

Los registros de personal, totalizados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán a los representantes sociales durante el mes de febrero siguiente, con respeto a lo regulado en la legislación que en cada momento sea de aplicación.

Para el personal asignado al sistema de grupos profesionales; Nombre, apellidos, número personal, fecha de ingreso en la Empresa, funciones, grupo profesional y nivel retributivo que tenga asignado.

Para el personal que decidió continuar rigiéndose por el sistema de clasificación de categorías profesionales: Nombre y apellidos, número de personal, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de ésta y nivel retributivo.

Sección 2.ª Sistema de clasificación profesional

Artículo 11. *Elementos del sistema.*

1. Se establece, con excepción del personal de plantilla que venía prestando servicios a la empresa Hidroeléctrica del Cantábrico, SA, con anterioridad a la firma del XVII Convenio colectivo y mantenga su voluntad de continuar encuadrado a algunas de las categorías profesionales previstas en el anexo V del II Convenio colectivo de Grupo HC (2013-2017), el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Se asignará a cada trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen en el grupo superior.

Artículo 12. *Factores de encuadramiento en los grupos profesionales.*

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores de encuadramiento en las responsabilidades del puesto que ocupan:

1. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia. Es la competencia técnica, relacionada con la profundidad y amplitud de los conocimientos requeridos para desarrollar las responsabilidades del puesto.

2. Mando y liderazgo: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

a) Las capacidades requeridas para integrar y gestionar actividades y funciones. Implica los elementos de planificación, organización, coordinación, ejecución y control en un horizonte temporal o en un periodo de tiempo.

b) Las capacidades requeridas para comunicarse e influir sobre individuos y/o grupos dentro y fuera de la Empresa.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

3. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de las responsabilidades del puesto. Es el marco de referencia.

4. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la complejidad de los problemas a solucionar en el puesto y los procesos necesarios para analizar y valorar dichos problemas con el fin de generar las distintas soluciones.

5. Autonomía: Libertad para actuar. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de dependencia jerárquica en el desempeño de las responsabilidades que se desarrollen. Es el grado en que el puesto decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Es consecuencia del marco organizativo y de los procesos y sistemas de control de la organización.

6. Impacto: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del puesto y el nivel de influencia sobre los resultados. Se considera:

a) Magnitud o área de la organización más claramente afectada por el puesto; en términos cuantitativos o cualitativos.

b) Naturaleza del impacto y grado de influencia del puesto sobre los resultados definidos, expresados en el elemento magnitud.

7. El personal de nuevo ingreso se incorporará como criterio general en el nivel retributivo 1 del grupo profesional de su encuadramiento pudiendo, no obstante, y por decisión de la Dirección, encuadrarse en un nivel superior.

8. Se considerarán garantías mantenidas estrictamente «ad personam» aquellas situaciones, en importes retributivos y promociones, del personal de plantilla encuadrado en alguna de las categorías profesionales previstas en el anexo V, del I CC de Grupo HC Energía (2007-2012).

9. El encuadramiento y asignación de las funciones a cada uno de los grupos profesionales/ Actividades - Funciones se adscribirán de acuerdo a las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador dentro de los mismos conforme al anexo V.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Las plantillas de las diferentes Empresas acogidas a este convenio se estructurarán en los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional A: Responsables.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional:

Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto, no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

de su profesión equivalentes a estudios universitarios completada con una formación específica en el puesto de trabajo y una experiencia profesional dilatada.

Grupo profesional B: Técnicos Superiores.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Funciones complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto, no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional C: Técnicos Medios.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto, no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación profesional, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo o estudios universitarios sin experiencia.

Grupo profesional D: Técnicos Operacionales.

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto, no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación profesional, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional E: Auxiliares.

1. Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto, no la que pudiera tener la persona. Generalmente Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *Niveles de retribución.*

Se establece, en cada uno de los Grupos reseñados en el artículo anterior, 20 niveles retributivos.

Sección 3.ª Promoción económica: ascensos

Artículo 15. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y el desarrollo profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En función de lo anterior, los ascensos podrán realizarse mediante:

a) Progresiones: Es el acceso a niveles retributivos superiores dentro del mismo grupo profesional.

b) Promociones: Es el acceso a funciones de un grupo profesional superior.

Artículo 16. *Progresión.*

1. Concepto. Es el acceso a niveles retributivos superiores dentro del mismo grupo profesional y se realizará en función del mérito demostrado por el trabajador en el desempeño de las funciones y cometidos que tenga encomendados en la Empresa.

2. Sistema. La progresión entre niveles retributivos de un mismo grupo profesional se realizará al alcanzar 15 puntos desde el nivel 1 al 7, ambos inclusive, y 34 puntos en el resto de niveles retributivos que se obtendrán en función de la Apreciación Global del Mérito, conservando el exceso de puntos que tuviesen, que cada año tenga el trabajador de acuerdo a las siguientes reglas:

3. Apreciación Global del Mérito (AGM).

a) En el último trimestre de cada año, las Áreas realizarán una Apreciación Global del Mérito, ubicando a todos sus colaboradores dentro de las categorías: Insuficiente, Próximo, Cumple, Bien, Notable, Sobresaliente y Excelente, con la asignación individual de los puntos correspondientes a cada categoría y con cumplimiento de la garantía de asignaciones sobre el porcentaje máximo del total de la plantilla sujeto a valoración de: Hasta un 2% de «Insuficiente», hasta un 3% de «Próximo» y hasta un máximo del 20% que no superaría la suma de porcentajes de «Cumple» junto con el de «Próximo» y el de «Insuficiente», conforme al cuadro siguiente:

Categoría	Puntos	Máximo de empleados		
Insuficiente.	0	2%		
Próximo.	4		3%	20%
Cumple.	5			
Bien.	6			
Notable.	7			
Sobresaliente.	8			
Excelente.	9			

b) Además de la garantía señalada en el apartado anterior se establece otra garantía general consistente en que la suma de puntos totales anuales asignados no

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

será inferior al resultado de multiplicar el número de personas evaluadas a las que se asigna calificación por 6.

4. Las progresiones entre niveles retributivos del mismo grupo profesional se llevarán a cabo en el primer trimestre del año siguiente con efectos 1 de enero.

5. No existe limitación en la progresión horizontal de tal manera que llegado al nivel 20 de su grupo profesional, se podrá desarrollar en los niveles retributivos del grupo profesional inmediatamente superior.

6. La Dirección de la Empresa podrá utilizar la libre designación para la progresión cuando entienda que las circunstancias del caso así lo aconsejan.

7. La Dirección se reserva la facultad de no aplicar las progresiones a aquellas personas que hubiesen sido objeto de sanción disciplinaria por falta muy grave.

8. Para el personal de nueva incorporación, la primera evaluación y, por tanto, la primera asignación de puntos se realizará en el mismo año de la incorporación en caso de que el alta hubiera tenido lugar antes del 1 julio de dicho año. En caso de que el alta se hubiera producido con posterioridad al 30 de junio, la primera evaluación se realizará al año siguiente.

Artículo 17. *Promoción.*

Como criterio general las promociones se efectuarán mediante libre designación por la Dirección de la Empresa cuando entienda que las circunstancias del caso así lo aconsejan.

No obstante lo anterior y también sujeto a criterios de la Dirección, se podrán alcanzar mediante concurso de méritos; estableciéndose, a estos efectos, aquellas pruebas o prácticas que se estimen adecuadas para verificar la formación y experiencia de los candidatos y a las que obligatoriamente habrán de someterse éstos. En todo caso y de no haber aspirantes o no existir idoneidad entre los candidatos al Concurso de Méritos, la Dirección lo podrá declarar desierto o no cubierto.

La Asignación por la Dirección al trabajador a las nuevas funciones de un grupo profesional Superior se producirá atendiendo a su nivel retributivo de procedencia y diferenciando que la promoción sea a uno o dos grupos profesionales superiores, conforme a los ascensos y puntos AGM adicionales establecidos en la tabla reseñada en el anexo II del presente convenio.

Respecto a los puntos AGM señalados en el párrafo anterior:

a) En las promociones a un grupo profesional superior desde los niveles retributivos de origen a los niveles retributivos de destino: 4 al 1, 5 al 2, 6 al 3, 7 al 4, 8 al 5, 10 al 6 y 12 al 7, respectivamente, a los 6 puntos establecidos en la tabla de promociones se adicionará el número de puntos en la situación de partida que excedan de la media de 6 por año de evaluaciones recibida en dicho escalón, quedando «saldados a cero» el resto de los puntos AGM acumulados que se tuviesen en la situación de partida.

b) En las promociones a dos grupos profesionales superiores desde los niveles retributivos de origen a los niveles retributivos de destino: 8 al 1, 10 al 2, 12 al 3, 14 al 4, 16 al 5, 18 al 6 y 20 al 7, respectivamente, a los 6 puntos establecidos en la tabla de promociones se adicionará el número de puntos en la situación de partida que excedan de la media de 6 por año de evaluaciones recibida en dicho escalón, quedando «saldados a cero» el resto de los puntos AGM acumulados que se tuviesen en la situación de partida.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 18. *Promoción por revalorización de funciones.*

Cuando se reevalúen las funciones que tiene asignadas un trabajador y no sea como consecuencia de una movilidad funcional, a un grupo profesional Superior, se le promocionará conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

N.R. Procedencia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
N.R. Destino.	1	1	1	1	1	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8	8	9	10	11	12
AGM (*).	S	S	S	S	S	S	S	S	M 1/3	S	M 1/3	M	S	M	S	M	M	M	M	M

(*) «S»: «Salda Puntos»; «M»: «Mantiene Puntos»; «M1/3»: «Mantiene 1/3 puntos».

Sección 4.ª Formación profesional en el trabajo

Artículo 19. *Formación profesional.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa Empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

En consecuencia, y a efectos anteriores, antes de la finalización de cada ejercicio, la Dirección de la Empresa elaborará un Plan Anual de Formación orientado hacia la formación profesional para el empleo, el reciclaje y mejora continua del personal, la adecuación de los conocimientos profesionales a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y a la promoción profesional de los trabajadores. La Representación Social tendrá una participación real y efectiva en la elaboración y seguimiento del Plan Anual de Formación.

Los cursos podrán ser impartidos por personal de la Empresa o por personas ajenas a la misma. En este sentido, para el formador interno, se establece un premio de 11,00 euros por cada hora impartida de cursos o sesiones formativas, que se harán efectivos mediante liquidación en el mes de marzo del año siguiente al que se han devengado.

Especial atención se prestará a la programación y desarrollo de cursos de mejora de la seguridad y, en general, a cuantas actividades estén orientadas a potenciar la prevención de riesgos laborales en la Empresa. En este mismo sentido, y como estímulo a la participación del personal de turnos en las actividades orientadas a la mejora de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Empresa, se acuerda establecer una contraprestación económica no salarial y de carácter simbólico, que se fija en el importe de una compensación de salida diurna, a percibir por quienes encontrándose libres de servicio, voluntariamente decidan acudir a cursos de formación o reuniones de seguridad organizadas por la Empresa; la referida contraprestación será independiente del resarcimiento de los gastos de desplazamiento que por tal motivo se ocasionaran al trabajador.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO III

Tiempos de trabajo

Sección 1.ª Tiempos de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectiva laboral anual para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio se distribuirá conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 21. *Jornada normal.*

La jornada de trabajo efectiva laboral para el personal que preste servicios en este régimen de trabajo de jornada normal será de 1.688 horas/año, con la siguiente distribución y características:

Horarios:

1.1 Un bloque homogéneo de 219 jornadas de trabajo/año de 7 horas cada una, con entrada a las 8:00 horas y con flexibilidad horaria de entrada, en aquellos centros y departamentos en que la cobertura de las necesidades del servicio lo permitan, entre las 7:30/9:00 horas y una bolsa de 155 horas, que el responsable podrá prefijar en atención a las necesidades de servicio y a distribuir en un máximo de 40 tardes al año; salvo que, a instancia del trabajador y con la conformidad del responsable, el empleado solicite hacer un número mayor de tardes pero nunca con una duración menor de dos horas/tarde, en horario comprendido entre las 15:00 y las 20:00 horas.

Entre el fin del horario de mañana y el inicio del de la tarde habrá, como mínimo, un descanso de 30 minutos.

Asimismo, de conformidad con el responsable, en atención a una mayor eficiencia de la organización del trabajo y en aquellas situaciones en que no sea previsible se agote la bolsa de horas de tarde, se podrá ampliar la jornada de 7 horas de mañana en 15 minutos, bien a la entrada o a la salida, pero en ningún caso la entrada será anterior a las 7:30 horas, con la consiguiente disminución en el número de horas de la bolsa de tarde; no pudiendo revocarse dicha ampliación durante el año natural correspondiente.

1.2 A efectos de fijar las tardes a realizar, se excluyen los viernes de todo el año y los meses de julio, agosto, Semana Santa (se trasladará, atendiendo a las particularidades del calendario escolar de cada Comunidad Autónoma, el disfrute de estas fiestas a los 3 días posteriores a Semana Santa) y desde el 20 de diciembre al 10 de enero.

Aquellas horas de tarde realizadas por el personal de oficina, por razones organizativas y con carácter excepcional, en el periodo excluido señalado en el párrafo anterior, se podrán acumular hasta un máximo de 14 horas, compensándose por días de descanso, (7 horas/día), a disfrutar en días señalados por mutuo acuerdo entre trabajador y responsable.

1.3 La realización de horas de tarde o la alteración de las horas/tarde prefijadas, en su caso, deberán ser comunicadas al trabajador con 3 días de antelación, salvo en las situaciones siguientes: Reparación de averías, labores de mantenimiento, trabajos programados, retrasos en trabajos programados, situaciones de emergencia o imprevistos que pudiesen surgir en la organización del trabajo de las diferentes áreas, que requerirá, en estos casos, de un preaviso de al menos 12 horas si la realización de tarde afectase a menos de 6 días consecutivos de trabajo. No será necesario el preaviso anteriormente señalado si es prolongación de la jornada de un día en el que el trabajador ya se encontrase en el centro de trabajo, en estas situaciones el trabajo será realizado preferentemente por el trabajador involucrado en las situaciones mencionadas o por el servicio de retén.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

1.4 En el caso de que a 30 de junio de cada año, el trabajador no hubiera realizado el 50% de sus tardes, se procederá a planificar las mismas en el resto del periodo anual, cabiendo la posibilidad, de mutuo acuerdo entre trabajador y responsable, de trasladarlas al año siguiente o bien permitir el aumento de jornada a 7 h. y 15 min. de mañana establecido en el apartado 1.1, trasladándose el resto, si hubiese, al año siguiente.

1.5 Todas aquellas horas de tarde realizadas en las horas posteriores a la jornada de mañana más la pausa de comida y hasta completar doce horas desde la hora de entrada, se descontarán de la bolsa de horas/tarde señalada en el punto 1.1 anterior. Asimismo, las horas que se realicen a partir de dicha hora se considerarán como horas complementarias a percibir en los términos establecidos en el artículo 45 del vigente convenio colectivo.

1.6 Al final de cada año, si el trabajador tuviese horas pendientes de la bolsa de horas/tarde señalada en el punto 1.1 anterior, dichas horas se restarán de la bolsa de horas totales acumuladas a descansar de años anteriores. Si no tuviese bolsa de horas acumuladas a descansar de años anteriores, dichas horas pendientes pasarán a acumularse para el año siguiente, salvo que, a petición de los interesados y de acuerdo con su responsable, soliciten, a partir del 1 de octubre, la realización dentro de ese año de las horas pendientes.

2. La Dirección, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de Trabajadores, podrá, para el personal de jornada normal DIR, distribuir de manera irregular a lo largo de todo el año, el 10% de la jornada de trabajo, con un preaviso mínimo de 5 días, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la ley.

Artículo 22. *Jornada a turnos.*

1. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos realizará, a partir del año 2026, una jornada máxima laboral anual de 1.688 horas de trabajo efectivo distribuida en 211 turnos/año de 8 horas c/u, que serán 203 turnos/año de 8 horas c/u para el personal DIR que realizará 1.624 horas/año.

Para ello, efectuará su jornada de trabajo en ciclos semanales repetidos indefinidamente en el tiempo, de acuerdo con los Calendarios Laborales (incluidos como anexos números IX a XXI) y que, con el acuerdo de la Representación Social, han sido adaptados a la jornada anteriormente señalada.

Al margen del número de días de vacaciones que se establecen para todo el personal sujeto a este convenio, este personal disfrutará de los descansos compensatorios que le correspondan de manera que el cómputo anual de horas sea el referido en el primer párrafo de este punto. Estos días compensatorios, se trasladarán, preferentemente, a un día laborable en que le corresponda trabajar a turno «X». Por acuerdo con el jefe de servicio correspondiente, podrá disfrutarse en otro día laborable cualquiera, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio y no se produzcan horas extraordinarias ni perjuicio a otro trabajador.

Asimismo, cuando la Dirección conceda permisos retribuidos de carácter general y estos supongan una disminución de horas/año, se disfrutarán por el mismo sistema establecido para los descansos compensatorios.

2. Por cada puesto de trabajo a turnos se dispondrá del número de correturnos necesario y suficiente para poder garantizar el normal disfrute de las vacaciones, fiestas y descansos a que tenga derecho el personal, así como para poder cubrir las ausencias originadas por situaciones de incapacidad temporal y permisos reglamentarios, hasta el nivel de absentismo previsible en el conjunto de las Empresas, de acuerdo con los datos estadísticos (índice general de absentismo) registrados históricamente, de manera que, salvo en circunstancias excepcionales, no sea necesaria la realización de horas extraordinarias.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

En todo caso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para cubrir las ausencias, de forma tal que no se continúe doblando jornada más de un día.

El personal que ocupe el puesto de correturnos será el primero que cubra las ausencias y estará sometido al régimen de turnos a todos los efectos. A falta de voluntarios u otro acuerdo, se cubrirá de forma rotativa, por años naturales, comenzando por el último al que ese año corresponda disfrutar vacaciones.

En el caso en que se produjesen excepcionales circunstancias de absentismo, y siempre que no se alcanzase un acuerdo, por mayoría suficiente entre el colectivo afectado, se podrá cambiar, con carácter temporal, a un régimen de turnos diferente, de entre los recogidos en los anexos. Este cambio requerirá la oportuna comunicación y justificación a la Representación legal de los trabajadores. El tiempo durante el que se podrá aplicar dicho régimen temporal estará limitado por la obligación de respetar el número máximo de turnos a realizar en un año, establecido en el punto 1 de este artículo, siendo el cambio, en cualquier caso, no superior a 6 meses salvo pacto en contrario.

Cuando el Calendario contemple dentro del ciclo días a jornada normal, sin cubrir turno, éstos se entienden como Turno «X», acoplado como norma general al turno de la mañana, como disponible para necesidades del servicio, para cubrir, las ausencias, para reforzar turnos o para efectuar labores complementarias en su Departamento. Pero realizando, en todo caso, una jornada continuada de 8 horas, salvo pacto en contrario con el Jefe del Servicio correspondiente.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante la adecuada programación, el referido Turno «X» será destinado a disfrutar, con carácter general sin interrupción, los descansos compensatorios debidos.

3. Sin perjuicio de lo establecido en las normas anteriores, y siempre que no se modifique el carácter general del sistema de turnos, se respetarán las diferentes peculiaridades de los distintos centros de trabajo, en tanto exista acuerdo entre los trabajadores y el Jefe del Servicio.

La Representación Social, por su parte, podrá proponer a la Dirección las modificaciones que estime convenientes en los sistemas de turnos, así como la implantación de otros nuevos.

4. Se podrán establecer, con conocimiento de la Representación Legal, pactos de carácter individual con empleados de jornada normal de los mismos centros de trabajo que se muestren dispuestos a realizar las necesarias sustituciones de personal a turnos, a cambio de percibir el Plus y complemento de turnicidad durante todo el año, por cada día trabajado, con independencia del régimen de trabajo en el que efectivamente desarrolle su actividad.

5. Como medida de carácter general, la representación empresarial adquiere el compromiso de proceder a la sustitución de las bajas de carácter definitivo que pudieran producirse en la plantilla asignada a estos Servicios donde el trabajo se desarrolla a turnos y que resultaran necesarios para su cumplimiento, dentro de un plazo prudencial; sin perjuicio que, de conformidad con la legislación vigente y en los plazos en ella determinados, se puedan modificar bien los calendarios o los regímenes de jornada para la cobertura de los Servicios correspondientes.

6. Asimismo se abrirá un registro cambio de jornada, con actualización permanente, donde se inscribirán aquellos trabajadores de turnos que voluntariamente soliciten la salida de dicho régimen de jornada como aquellos otros de jornada normal que también voluntariamente soliciten el paso a turnos, teniendo preferencia siempre que cumplan con los perfiles requeridos, en la cobertura de vacantes en régimen de jornada normal o turnos y pasando a percibir las retribuciones correspondientes al tipo de jornada de incorporación.

Artículo 23. *Cambio de turno o descanso.*

Se permitirá el cambio de turno, así como del día de descanso, entre los trabajadores que pertenezcan a la misma instalación y grupo profesional o sean de especialidades

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

similares, siempre que quede cubierto el servicio y se avise con suficiente antelación al mando, quien únicamente podrá negar la autorización por causas objetivamente razonables.

Artículo 24. *Comienzo y fin de jornada.*

1. El comienzo y terminación del cometido laboral tendrá lugar a las horas previstas para ello, debiendo permanecer el empleado en su puesto de trabajo y en disposición de realizar las labores propias del mismo durante toda la jornada laboral que tenga establecida. La preparación personal del comienzo y final del trabajo se efectuará en los minutos anteriores al comienzo de la jornada o posteriores a su terminación.
2. Ningún trabajador con régimen de trabajo a turnos podrá cesar en el trabajo antes de ser relevado, debiendo realizar el relevo en el propio puesto de trabajo.
3. En casos excepcionales, cuando no se presente el relevo y no haya posibilidad de sustituirle, el trabajador afectado vendrá obligado a continuar cubriendo el turno siguiente, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan. En tales supuestos, y por el mando superior inmediato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la alimentación del trabajador que deba efectuar el turno doble.

Artículo 25. *Horarios de trabajo.*

1. La fijación del horario de trabajo en cada servicio, zona y centro de trabajo, de acuerdo con los distintos regímenes de jornada, será establecido por la Dirección de la empresa de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.
2. En aquellos centros de trabajo o dependencias en que sea factible, podrá modificarse la distribución de los horarios de trabajo establecidos, previo acuerdo con la Dirección de las Empresas.
3. Cuando por razones de tipo organizativo sea precisa la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación. Si esta modificación afectase a la totalidad del personal de un Servicio o la mayor parte del mismo, y a salvo de lo previsto en los artículo 21 y 22, Jornada Normal y de Turnos, respectivamente, por parte de la Dirección se comunicará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores así como a los propios trabajadores afectados, dicha situación a los efectos de procurar alcanzar un acuerdo sobre la mejor manera de su implantación. En tales supuestos y siempre que la duración de la medida adoptada no sobrepase el plazo de 45 días naturales, se entenderá condicionada al respeto de los derechos económicos del trabajador.

Sección 2.ª Régimen de descansos

Artículo 26. *Descanso entre jornadas.*

El descanso entre la terminación de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente será como mínimo de doce horas ininterrumpidas.

Sólo en supuestos de necesidad perentoria e inaplazable, por razón del servicio público, esencial para la comunidad, que las empresas prestan, el ejercicio del derecho podrá quedar modalizado en los términos y situaciones previstas en los artículos 19 a 22 del RD. 1561/1995, de 21 de septiembre, necesarios para la efectiva prestación del mismo. En tales casos, se procederá a la compensación en los días siguientes, del correspondiente número de horas en el que el descanso haya sido minorado.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

1. Como norma general, los sábados, domingos y festivos serán días de descanso para todo el personal. No obstante, se exceptúa a los empleados que prestan servicios

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

en régimen de turnos, quienes tendrán los descansos que se fijen en sus respectivos Calendarios de Trabajo.

2. Las Empresas adoptarán las medidas oportunas para garantizar a todo el personal el disfrute efectivo de los descansos establecidos en sus respectivos regímenes de trabajo.

3. Se adoptarán las medidas y acuerdos necesarios para garantizar a los empleados que deban intervenir en casos de riesgos de interrupción del suministro o necesidad de su restablecimiento, así como otros supuestos similares de fuerza mayor o urgencia inaplazable, un régimen jurídico adecuado para la debida satisfacción o compensación de su derecho al descanso. En tales supuestos, los trabajadores afectados serán avisados con la antelación posible, siendo informados del lugar y hora donde deben presentarse, así como de la naturaleza del trabajo a ejecutar y de la duración estimada para su realización; si posteriormente se decidiese la suspensión de los trabajos, deberá serles comunicada de forma inmediata.

4. Cualquier discrepancia que pudiera plantearse en la práctica en relación con las anteriores normas, será sometida a la decisión de la CAL.

Artículo 28. *Descanso en jornada continuada.*

El personal que, de acuerdo con su régimen de trabajo, realice una jornada continuada de 8 horas diarias tendrá derecho a un descanso de media hora, computable como tiempo de trabajo efectivo, a disfrutar ininterrumpidamente dentro de las tres horas centrales de su jornada, en las condiciones establecidas en el artículo 41 del presente convenio.

Sección 3.ª Vacaciones y fiestas

Artículo 29. *Vacaciones.*

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 25 días laborables.

2. Este período vacacional habrá de entenderse referido a un año completo de permanencia en la plantilla activa de la Empresa, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año tendrá derecho únicamente a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados antes del comienzo de su disfrute.

3. Las vacaciones podrán ser fraccionadas por necesidades del servicio o a petición del interesado, que también podrá reservarse cinco días para disfrutarlos en la época del año que desee, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

4. El personal con Régimen de Jornada Normal podrá sustituir hasta un máximo de dos días de vacaciones por una Bolsa de hasta 14 horas por los motivos de conciliación regulados en el capítulo VII del vigente convenio con un límite por permiso de un mínimo de una hora.

5. Con las salvedades previstas en la legislación vigente, las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

6. Los trabajadores que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal, no puedan disfrutarlas dentro del año natural, podrán hacerlo en los términos y dentro de los límites establecidos en la ley.

7. Como norma general, el período de disfrute de las vacaciones comprenderá todo el año natural. No obstante, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, se dará preferencia al personal para que las disfrute dentro del periodo comprendido entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive.

En aquellos servicios, instalaciones o unidades de trabajo en que, por sus características, no sea objetivamente posible que el personal disfrute las vacaciones en el referido período, podrán fraccionarse éstas en dos tramos iguales, para que al menos uno de ellos se halle dentro de dicho periodo preferencial.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

8. La preferencia para elegir el periodo vacacional se determinará por la mayor antigüedad en el puesto o servicio, por riguroso turno y de forma rotatoria cada año.

9. Respetando los anteriores criterios, y de común acuerdo entre mandos y trabajadores, se establecerá un Calendario de Vacaciones para cada uno de los servicios o unidades productivas de las respectivas empresas, de forma tal que todo el personal tenga conocimiento de las fechas que le hayan correspondido para el disfrute de sus vacaciones anuales, al menos con dos meses de antelación a su inicio.

10. Cuando el personal no esté de acuerdo con la época establecida para el disfrute de sus vacaciones, podrá formular la oportuna reclamación, tramitándola a través del Mando de su Servicio a la Dirección de RR.HH., para que ésta, una vez visto el dictamen de la Representación Legal de los Trabajadores, resuelva lo que proceda.

11. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

12. La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable, y Pagas extraordinarias, el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores por el concepto de Plus y complemento de turnicidad, Plus de nocturnidad y Plus de conducción.

Artículo 30. *Fiestas.*

1. Tendrán la consideración de festivos todos los 14 días declarados oficialmente como tales (12 nacionales y 2 locales), así como el primer lunes laborable de junio, denominado «Día de la Energía» y los días de Nochebuena y Nochevieja. No obstante, el denominado «Día de la Energía» podrá ser trasladado, excepcionalmente y con conformidad del responsable, por el empleado a cualquier otro día laborable.

2. Todo el personal, cualquiera que sea su régimen de trabajo, disfrutará al año del mismo número de fiestas. Por ello, si cualquiera de éstas coincide con un día de descanso, según el régimen de trabajo, su disfrute será trasladado a otro día laborable que permitan las necesidades del servicio, haciéndolo coincidir preferentemente con el inicio o finalización del descanso, o pudiendo servir incluso para ampliar las vacaciones.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Sección 1.ª Régimen económico de las percepciones del empleado

Artículo 31. *Tipos de percepciones.*

Los empleados del Grupo EDPE podrán recibir de su correspondiente empresa empleadora retribuciones de carácter salarial debidas al desempeño de sus funciones laborales o conceptos extrasalariales ajenos a las mismas. La naturaleza de unas y otras vendrá determinada por el fundamento a que responden, con independencia de su denominación, cuantía, periodicidad o duración.

Artículo 32. *Carácter y deducciones.*

1. Conforme se establece en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones están calculadas por sus valores brutos, siendo por tanto de cuenta de los trabajadores las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno correspondan y los impuestos personales que graven estos conceptos.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

2. También en materia de beneficios sociales serán por cuenta del empleado los impuestos que correspondan, en su caso, por razón de la percepción de tales beneficios.

Artículo 33. *Periodo de pago.*

Los haberes del personal de las empresas continuarán realizándose mediante transferencia bancaria que, salvo coincidencia con festivo o días no laborales que lo impidan, se ordenará el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo, considerándose, a estos efectos, y para las retribuciones variables, como periodo de devengo el comprendido entre el primero y el último día del mes anterior.

Artículo 34. *Incrementos económicos.*

1. Para el año 2026, con efectos desde el 1 de enero se aplicará la tabla salarial señalada en el anexo I del presente convenio.
2. Para el año 2027, con efectos de 1 de enero de 2027, el incremento de los diversos conceptos, incluida la tabla salarial, será el IPC real del año anterior (2026). En caso de que dicho índice resultara negativo, el incremento será del 0 %, acumulándose la diferencia negativa para su compensación en futuras actualizaciones salariales que permitan su absorción.

Sección 2.ª Percepciones salariales

Artículo 35. *Retribuciones salariales.*

1. Los conceptos salariales que integran el régimen económico regulado por este convenio, son los siguientes:

Sueldo.
Pagas extraordinarias.
Paga de firma de convenio.
Plus de asistencia y productividad.
Bonus.
Plus de turnicidad.
Plus de nocturnidad.
Plus de destino.
Plus de conducción.
Plus de emergencias y horas complementarias.
Horas extraordinarias.
Compensación por salida.
Compensación por retén y disponibilidad.
Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.
Premios de vinculación.
Indemnizaciones y gratificaciones.

2. Cada uno de estos conceptos se devengarán en las distintas empresas en aquellos casos en que el correspondiente empleado realice las funciones, se encuentre en las circunstancias o desarrolle la cantidad de trabajo o de tiempo que justifique su devengo.

Artículo 36. *Sueldo.*

1. El sueldo es la retribución salarial básica correspondiente a los importes brutos mensuales previstos para cada uno de los grupos y niveles retributivos del anexo I del presente convenio.
2. Sus importes se han calculado por la jornada completa de trabajo, dentro de las distintas modalidades de jornada establecidas en el convenio, por lo que el personal que

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

realice jornada incompleta, dentro de la que le corresponda de acuerdo con su régimen de trabajo, percibirá la parte proporcional. Este mismo criterio será aplicable a las pagas extraordinarias, plus y complemento de turnicidad, plus de asistencia y productividad y a aquellos otros conceptos que legalmente pudiesen corresponder.

Serán satisfechos, por igual importe, en cada uno de los meses naturales del año y en proporción a los días laborables que correspondan, de acuerdo con su Calendario Laboral.

3. Es salario pensionable el importe correspondiente a 12 sueldos más las dos pagas de junio y noviembre, cada una de ellas de 1,2 sueldos, a que se refiere el artículo siguiente, así como el «SIR Pensionable» referido en las condiciones previstas en la disposición adicional primera sobre Garantías Individuales (SIR y DIR).

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio percibirá por este concepto dos con cuatro (2,4) pagas extraordinarias de una cuantía de un sueldo mensual por paga, que se abonarán por mitad (1,2) en la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 38. *Paga de firma de convenio.*

En cada año de vigencia pactado, se hará efectiva una Paga de firma de convenio, de carácter no pensionable, en cuantía del 60% de una mensualidad del Sueldo vigente en cada período de devengo y que alcanzará, respectivamente, al personal que se encontrase en activo a la fecha de su abono coincidiendo con la firma del convenio y a 31 de enero en cada uno de los restantes años de vigencia pactada, señalada en el artículo 5.

Artículo 39. *Plus de asistencia y productividad.*

1. A partir del 1 de enero de 2026 y para el año siguiente, 2027 el personal con régimen de jornada normal pasará a percibir un Plus de asistencia y productividad.

2. La cuantía de este plus, para el año 2026, será la que se establece en la tabla siguiente y según los criterios establecidos a continuación:

Jornada	Grupos Profesionales	Importes euros	
		Año	Día
Normal.	A y B.	3.116,22	12,77
Normal.	C, D y E.	2.492,98	10,22

3. El Plus de asistencia y productividad se retribuirá por día efectivo de trabajo además de los días de disfrute de vacaciones y su importe vendría determinado por la cantidad resultante de dividir el importe anual asignado a cada tipo de jornada entre el número efectivo de días laborables más vacaciones.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el número anterior, los días de descanso disfrutados bien como compensación de las horas extraordinarias o de las horas complementarias del plus de emergencia, al igual que los descansos compensatorios por acumulación de horas/tarde en periodo excluido, como también los días disfrutados por acumulación de horas de lactancia tendrán la consideración de días efectivos de trabajo, a efectos de devengo de este Plus.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

5. Se percibirán, según grupo profesional y nivel retributivo, de los importes anuales establecidos en el punto 2, los siguientes porcentajes:

Nivel Retributivo	Porcentajes/importe anual
Nivel retributivo 1.	50%
A partir del nivel retributivo 2.	100%

6. El nivel retributivo salarial es la referencia a considerar para el abono de este plus, incluso si fuese superior al grupo profesional donde esté encuadrado.

Artículo 40. *Bonus.*

1. A partir del año 2026 todo el personal, con la salvedad establecida en el punto 4, sea cual sea su régimen de jornada, percibirá un Bonus en la nómina del mes de abril.

2. La cuantía anual de este Bonus por categoría y grupo profesional, para el año 2026, será la que se establece en la tabla siguiente y según los criterios estipulados a continuación:

Categorias	A y B – Euros	C, D y E – Euros
Insuficiente.	–	–
Próximo.	615,86	246,34
Cumple.	800,61	431,10
Bien.	985,36	615,86
Notable.	1.170,13	800,61
Sobresaliente.	1.231,70	862,20
Excelente.	1.354,87	985,36

3. Este Bonus estará determinado por factores vinculados al Desempeño y Mérito Individual (AGM).

A efectos de desempeño, se considerarán los importes anuales referidos en el punto 2 para cada tipo de valoración de la AGM del año anterior establecida en el artículo 16 de este convenio.

4. Para el personal de nueva incorporación, la primera percepción de este Bonus se realizará siempre que la entrada se hubiese producido con anterioridad al 1 de julio del año anterior.

5. El nivel retributivo salarial es la referencia a considerar para el abono del Bonus, incluso si fuese superior al grupo profesional donde esté encuadrado.

Artículo 41. *Plus de turnicidad.*

1. El personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos percibirá un plus, por día efectivo de trabajo en estas condiciones, que tiene por objeto compensar cuantos inconvenientes se deriven de este sistema de trabajo, incluida la excepción, según proceda, del descanso dominical y fiestas por desplazamiento de estos días, así como la asistencia, productividad y la indemnización económica por disfrutar el descanso intermedio de la jornada continuada, en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo o sus inmediaciones y disponible para atender las emergencias que puedan presentarse.

2. La cuantía de este plus estará en función del régimen de turnos, del grupo profesional y del nivel retributivo del trabajador, cuando éste sea distinto de su grupo

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

profesional, y será para el año 2026, la que se establece en el anexo IV del vigente convenio para los siguientes turnos:

a) Turnos cerrados: Son los exceptuados del descanso dominical y fiestas que cubren las 24 horas diarias durante todos los días del año.
b) Turnos abiertos continuos: Son los que cubren todos los días del año con exclusión de la jornada nocturna.
c) Turnos abiertos discontinuos: Son los que no cubren la jornada nocturna ni los domingos y fiestas.

3. Cuando el trabajador tenga que continuar en su puesto cubriendo el turno siguiente o una parte del mismo, percibirá el Plus de turnicidad doble o la parte proporcional al tiempo que haya debido continuar trabajando.
4. El personal que cubra puestos de correturnos percibirá este Plus por cada día efectivo de trabajo que ocupe este puesto, cualquiera que sea el tipo de jornada que deba realizar.
5. Se establece un Complemento de Plus de turnicidad, para todos los grupos profesionales y de regímenes de turnos, que se percibirá adicionalmente a éste, y por idénticas condiciones y circunstancias que las reguladas para el plus de turnicidad en los puntos anteriores 1, 3 y 4, y cuyo importe para el año 2026 es de 4,98 euros/turno, actualizado con el IPC real del año 2025, excepto para el personal encuadrado en los niveles retributivos 1, cuyo importe será el 50% del mismo. En el caso del personal de turnos que se incorpore al régimen de jornada normal pasará a percibir como SIRP el importe anual correspondiente de este complemento de turnicidad.

Artículo 42. *Plus de nocturnidad.*

Los empleados que trabajen a turnos, cuando lo hagan desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana, disfrutarán de un suplemento de remuneración, denominado de trabajo nocturno, equivalente al 25% del sueldo de su nivel retributivo.

Artículo 43. *Plus de destino.*

1. Los Responsables de las Agrupaciones de Centrales Hidráulicas y Subestaciones situadas en poblaciones alejadas de los grandes núcleos urbanos, disfrutarán de un Plus de destino, en compensación por su especial dedicación y disponibilidad, y por las eventuales incomodidades que pudiera conllevar su residencia en los lugares de destino.
2. La cuantía de este Plus, que se percibirá mensualmente mientras se preste servicios en la instalación correspondiente, será establecida por la Dirección, en atención a las circunstancias personales y profesionales del interesado, y a las peculiaridades de los diferentes destinos considerados.
3. La percepción de este Plus es incompatible con la Compensación por retén/ disponibilidad.

Artículo 44. *Plus de conducción.*

1. Tiene por objeto retribuir la doble función del empleado que, realizando las labores propias de su categoría profesional y especialidad, también conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma, y se devengará por cada día de trabajo en estas condiciones, por un importe que será para el año 2026 de 5,59 euros.
2. Este Plus se percibirá doble cuando, por necesidades del servicio y siguiendo las instrucciones de sus mandos, el trabajador deba continuar realizando sus labores durante otra jornada completa en la que tenga que seguir conduciendo un vehículo de la Empresa.
3. Igualmente se abonará este Plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones realicen trabajos de operario.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

4. Se mantiene el Acuerdo suscrito sobre desplazamientos que figura como anexo XXII de este convenio colectivo.

Artículo 45. *Horas complementarias y plus de emergencias.*

1. Las primeras 120 horas de trabajo que excedan de la jornada pactada en los artículos 21 y 22 de este convenio colectivo (1.688 horas anuales/1.624 horas anuales personal DIR), tendrán la consideración de horas complementarias.

2. Se percibirá este Plus de emergencia por las horas complementarias previstas en el punto anterior por los trabajos realizados fuera de la jornada laboral para prevenir, subsanar o reparar anomalías en la operación y mantenimiento de los Centros de Producción Térmica, agrupaciones hidráulicas, redes y distribución eléctrica, así como la atención a los clientes que se vean afectados en el servicio y cuya naturaleza no pueda preverse o demorarse en el tiempo.

3. El Plus de emergencias se abonará por un importe/hora complementaria, según el tipo A o B a opción del trabajador. Los importes para el año 2026 serán los regulados en el cuadro siguiente, actualizados en el IPC real del año 2025:

Grupos Profesionales	Tipo A Importe euros sin descanso	Tipo B Importe euros con descanso
A	43,62	18,69
B	36,15	16,22
C	29,91	12,46
D	23,68	9,96
E	19,95	8,73

4. Quedará a opción del trabajador la elección por el Tipo A o B y en consecuencia podrá bien optar por su compensación con descansos y cuantía regulada en el punto 3 anterior o bien el trabajador tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente realizada, una compensación económica superior, también a razón del importe establecido en el punto 3 anterior, sin disfrutar entonces de descanso compensatorio alguno. En el caso de optar por el Tipo B, el descanso será por igual tiempo al trabajado, excepto para las primeras 25 horas/persona al año en que se disfrutará un descanso compensatorio del doble del tiempo invertido en su realización.

5. Corresponderá al trabajador, con la conformidad de su responsable, la elección de las horas de disfrute de los descansos compensatorios, que se reducirán en primer lugar de la bolsa de horas/tarde y agotada ésta, en otras fechas que incluso las podrá unir a sus vacaciones reglamentarias, sin más limitaciones que las de que quede garantizada la cobertura del servicio y que no se originen horas extraordinarias ni perjuicios a otros trabajadores.

6. Las horas a descansar del personal con régimen de trabajo a turnos generadas (acumuladas por jornadas) serán compensadas con un importe para 2026 de 14,09 euros/jornada («compensación en descanso por horas»), revisable en el año 2027 con IPC del año anterior.

7. La Dirección de las respectivas empresas informará mensualmente a la CAL acerca del número de pluses de emergencia efectuados y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal de las Empresas.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Ambas representaciones son conscientes, sin embargo, de la necesidad de hacer compatible la consecución de dicho objetivo prioritario con la obligada garantía, en todo momento, de la continuidad del servicio público, esencial para la comunidad, que las Empresas tienen encomendado.

Con dicho propósito, deciden adoptar los siguientes acuerdos:

a. Prohibir que, en ningún caso, se realicen horas extraordinarias y complementarias de carácter habitual.

b. Velar por que todas las labores a desarrollar por el personal de las Empresas se realicen en horas ordinarias de trabajo y que las que pudieran exceder sean compensadas con igual tiempo de descanso, salvo en los supuestos de horas de fuerza mayor o de carácter estructural a que más adelante se aludirá y las horas complementarias reguladas en el artículo anterior, y dentro de los límites a que igualmente se hará referencia.

A los anteriores efectos, tendrán la consideración de horas de fuerza mayor:

a) Las invertidas en labores de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las dedicadas a la reparación de averías urgentes, que por su trascendencia sean inaplazables.

c) En general, cualesquiera otras necesarias para poder garantizar la continuidad del servicio público que las Empresas tienen encomendado o cuya no realización pudiera entrañar riesgos de consideración para personas o instalaciones.

Se considerarán horas de carácter estructural:

a) Las dedicadas a labores de mantenimiento, toma de cargas o revisiones de elementos o instalaciones que, por circunstancias especiales, deban efectuarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Las invertidas en la reparación de averías de equipos o elementos, cuya puesta en explotación, sin resultar inaplazable, sea necesaria para mantener la plena operatividad de las instalaciones de las Empresas.

c) Las destinadas a la realización de labores tendentes a evitar pérdidas de producción o de materias primas.

d) Las realizadas por el personal de mantenimiento con ocasión de los arranques de los grupos de producción.

e) Con carácter general, las originadas por sustituciones de personal que, de acuerdo con lo establecido anteriormente, no tengan la consideración de horas de fuerza mayor, y específicamente las ocasionadas por ausencias imprevisibles del personal que presta servicios en régimen de turnos, en los casos que se haya visto desbordado el Servicio y no quepa acudir a la contratación temporal de nuevo personal.

f) Las aplicadas a labores de vigilancia de contratas.

g) Cualesquiera otras cuya realización venga impuesta por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades desarrolladas por las Empresas, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. La Dirección de las respectivas empresas informará mensualmente a la Representación Social acerca del número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria y de las horas complementarias y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

Estas horas serán después examinadas por la CAL que vigilará el cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como su calificación conforme a los criterios anteriormente expuestos, y propondrá las medidas que, en su caso, considere oportunas para la eliminación de las anomalías o desviaciones observadas.

3. Como norma general, y conforme a la prelación en la realización de horas de trabajo de: i) Jornada, ii) Bolsa de horas, iii) Horas complementarias y iv) Horas Extras,

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

serán compensadas con igual tiempo de descanso. A estos efectos, dichas horas a descansar se irán disminuyendo preferentemente del total de horas pendientes de efectuar para cada año de la bolsa de horas/tarde o bien se irán acumulando por jornadas completas, que habrán de ser disfrutadas dentro del plazo de los doce meses siguientes a su realización.

Corresponderá al trabajador, de conformidad con su responsable, la elección de las fechas de disfrute de dichos descansos compensatorios, que podrá incluso unir a sus vacaciones reglamentarias, sin más limitaciones que las de que quede garantizada la cobertura del servicio y que no se originen nuevas horas extraordinarias ni perjuicios a otros trabajadores.

Por cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria y de las horas complementarias, existirá además una compensación de carácter económico, a razón de los importes establecidos para los distintos grupos en la columna de «Horas Compensadas» del anexo III del presente convenio.

Como excepción a este sistema general, y exclusivamente para las horas de fuerza mayor y estructurales, aunque en el caso de estas últimas sólo hasta el límite de 50 horas/persona al año, el trabajador tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente realizada, una compensación económica superior, a razón del importe establecido en la columna de «Horas Extraordinarias» del propio anexo III del convenio, sin disfrutar entonces de descanso compensatorio alguno.

Para estos dos mismos tipos de horas, y en este caso hasta un nuevo límite, común y conjunto, de 50 horas/persona al año, se establece la opción, en favor del trabajador, de poder disfrutar un descanso compensatorio del doble del tiempo invertido en su realización, que deberá ser detraído preferentemente de las horas de distribución irregular o de la bolsa de horas/tarde pendientes de realización según sea el caso, pudiendo, no obstante, de conformidad con su responsable, acordar la acumulación en descansos para su disfrute dentro de los doce meses siguientes a su realización, percibiendo entonces únicamente la compensación económica establecida para las «Horas Compensadas».

Las horas a descansar del personal con régimen de trabajo a turnos generadas (acumuladas por jornadas) serán compensadas con un importe para 2026 de 14,09 euros/jornada («compensación en descanso por horas»), revisable en el año 2027 con el IPC del año anterior.

Artículo 47. *Compensación por salida.*

1. En aquellos supuestos en que, dado el carácter esencial del servicio público que las correspondientes Empresas, en su caso, tienen encomendado, el trabajador sea requerido, sin previo aviso, y encontrándose fuera de su jornada diaria prevista y centro de trabajo, para la reparación de averías urgentes o reparaciones programadas, se le abonará por el hecho de acudir al trabajo una compensación por un importe, para el año 2026, de 36,58 euros, con independencia de las demás percepciones que le correspondan y de su consideración como horas extra, horas complementarias o bolsa de horas.

2. Cuando el aviso de salida, estando de descanso, se efectúe entre las 22 y las 6 horas, la compensación será del doble importe establecido en el punto anterior.

3. Dicha compensación se devengará también en los supuestos de reparaciones programadas fuera de su jornada diaria prevista de trabajo para las situaciones señaladas en el punto 1 anterior en las que haya existido un preaviso de al menos 48 horas; si bien, en estos casos, la percepción quedará limitada al 50% del importe establecido.

Artículo 48. *Compensación por retén y disponibilidad.*

La realización de retenes será obligatoria, cuando las necesidades de departamento/área lo exijan y sean requeridos por los respectivos responsables.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

La realización de retenes semanales inherentes a la función, salvo acuerdo entre las partes, no podrá exceder de 17 semanas/año.

Las compensaciones por la realización de retenes a percibir por el personal de jornada normal, en función de las propias características de los mismos serán para el año 2026, el que se establece en la siguiente escala:

1. Retenes:

Retén (por modalidad de jornada)	Laboral – Euros	Festivo – Euros
	63,68	90,85
Turno abierto continuo.	42,67	42,67
Turno abierto discontinuo.	42,67	90,85

2. Por características específicas*:

Capataces de O.S.C.

Retén atendido por una persona: 1.260,60 euros.

Operarios zonas alejadas:

Retén atendido por 1 persona: 560,26 euros.
Retén atendido por 2 personas: 700,34 euros.
Retén atendido por 3 personas: 840,38 euros.

* Los importes a percibir por persona y mes serán el resultado de dividir los importes anteriores por el número de personas asignadas al retén.

3. Por disponibilidad:

Por la especificidad de situaciones y funciones a que este plus se refiere, y sin perjuicio del derecho a los descansos legalmente y convencionalmente establecidos, el personal que, a requerimiento de la empresa, realice este tipo de retén a lo largo del año percibirá una compensación económica mensual, incompatible con cualesquiera de las dos anteriores, equivalente al 10% de su sueldo.

Como norma general, salvo acuerdo empresa/trabajador por necesidades del servicio, se establece la siguiente relación:

Grupos A, B y C: Disponibilidad.
Grupos D y E: Retenes.

La Dirección podrá exonerar, temporal o definitivamente, de la obligación de desarrollar retenes o disponibilidad atendiendo a causas alegadas y debidamente justificadas por el trabajador, requiriéndose, a estos efectos y cuando fuese necesario por motivos relacionados con la salud, informe preceptivo de los Servicios Médicos de la Empresa.

Artículo 49. *Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes.*

El personal que tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena y Nochevieja, así como el que deba prestar servicios en la Víspera de Reyes, percibirá, en compensación, una gratificación especial, para el año 2026, de 73,13 euros por cada una de las referidas noches.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 50. *Premios de vinculación.*

Se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicios, consistentes en una mensualidad del sueldo del grupo profesional C nivel retributivo 2, y del 143% de ese mismo importe, en favor del personal que cumpla 25 o 40 años, respectivamente.

Estos premios se harán efectivos en la nómina correspondiente al mes en que cumplan los referidos años, y el personal que cese en la Empresa por jubilación, incapacidad o fallecimiento, y cumpla las condiciones de antigüedad exigidas antes de finalizar el año, tendrá derecho al abono del correspondiente premio en su liquidación, o de la parte proporcional que tuviera devengada del premio pendiente más próximo, en función de sus años de servicios a la Empresa. A estos efectos, se entenderá que el segundo de los referidos premios se devenga a lo largo del periodo de quince años que media entre los 25 y los 40 años.

Artículo 51. *Indemnizaciones y bonificaciones.*

Las indemnizaciones y bonificaciones salariales y extrasalariales existentes en la actualidad se mantendrán en las condiciones establecidas.

Sección 3.ª Percepciones extrasalariales

Artículo 52. *Clases de devengos extrasalariales.*

Con independencia de las retribuciones salariales reguladas en los artículos anteriores, los empleados de las distintas empresas del Grupo EDPE podrán devengar compensaciones económicas extrasalariales de naturaleza indemnizatoria o que respondan a gastos suplidos o atenciones de previsión social.

Artículo 53. *Dietas.*

1. El personal que, por necesidad del servicio y por orden del Mando de quien dependa, tenga que efectuar trabajos en instalaciones o localidades diferentes de aquellas en que habitualmente las ejecuta, o donde normalmente deba comenzar su jornada laboral, será reintegrado por las Empresas de los posibles gastos que se le originen.

2. Las condiciones generales para que, en estas circunstancias, se devenguen las correspondientes dietas, son las siguientes:

a) Dieta de desayuno:

Cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana.

Cuando se regrese de viaje después de las ocho de la mañana.

El día de reconocimiento médico efectuado por los Servicios Médicos de la Empresa.

b) Dieta de comida:

Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo de descanso para la comida en el lugar de desplazamiento.

c) Dieta de cena:

Cuando en los desplazamientos del personal de jornada normal a localidad o instalación diferente se comience el viaje entre las 20 y las 22 horas o se regrese después de las 23 horas.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

d) Dieta completa:

Cuando el trabajador tenga que comer y dormir fuera de su domicilio habitual.

3. Con carácter excepcional, cuando por necesidades del servicio algún empleado se viera precisado a continuar trabajando después de cumplir su jornada ordinaria de trabajo por no haber podido concluir un trabajo urgente que le hubiera sido encomendado, y en esta prolongación quedasen comprendidas las horas normales de desayuno, comida o cena, devengará en cada caso la dieta o dietas correspondientes.

No será aplicable esta previsión en los casos de trabajadores que, estando en régimen de jornada normal, realicen dichos trabajos en horas de distribución irregular de la jornada o bolsa de horas/tarde y siempre y cuando éstas hubiesen sido fijadas según los preavisos necesarios regulados en el artículo 21 del presente convenio.

4. Si hubiera de adelantar su entrada al trabajo en dos o más horas, respecto del horario general establecido, devengará asimismo la correspondiente dieta de desayuno.

5. Tratándose de personal a turnos también se devengará una dieta de comida cuando, por necesidades del servicio, el empleado se vea obligado a continuar trabajando después de cumplir su jornada, bien por no haberse presentado el relevo o por continuación de las tareas.

6. Los importes vigentes para las diferentes clases de dietas quedarán establecidos, para el año 2026, del modo siguiente:

Desayuno 3,84 Euros.
Comida o cena 21,01 Euros.
Completa 69,96 Euros.

En aquellos eventos o Periodos de Formación, de asistencia obligatoria, organizados por la Empresa con gastos pagados, para los desplazamientos inferiores a 150 km/ida (300 km ida y vuelta), el trabajador percibirá, exclusivamente, en el caso que se tenga que pernoctar en el lugar del evento, una compensación económica consistente en el 50% del importe de la dieta completa.

Se mantiene el Acuerdo suscrito sobre desplazamientos que figura como anexo XXII de este convenio colectivo.

Artículo 54. *Gastos de locomoción.*

1. El personal desplazado, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, será resarcido por la Empresa de todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes de ida y vuelta a la localidad de prestación de sus servicios, debiendo justificar el interesado ante su Mando inmediato los gastos efectuados.

2. Se considerará siempre como punto de partida y de llegada, la localidad donde se halle enclavado el centro de trabajo habitual o el lugar en donde normalmente efectúa su presentación para entrar en el trabajo, aunque el comienzo y el fin de viaje tenga lugar en su domicilio.

3. El tiempo invertido en el desplazamiento, a contar desde su centro de trabajo, se efectuará dentro de la jornada laboral, y en casos especiales se computará como extraordinario.

4. En aquellos supuestos en que el trabajador disponga de vehículo propio y efectúe sus desplazamientos por este medio de locomoción, se le abonará el coste calculado por kilómetro recorrido, para el año 2026, de 0,49 euros, aplicándose en el año 2027 el IPC del año anterior.

5. El personal que use vehículo propio y transporte a compañeros del mismo Servicio en su desplazamiento a otra localidad o instalación para trabajar en labores similares, percibirá un complemento por kilómetro recorrido, por cada viajero acompañante, en cuantía de otros 0,01 euros, y hasta un límite de 0,04 euros.

6. Si durante su jornada laboral el trabajador sufriera, en acto de servicio, un accidente que supusiera la inmovilización de su vehículo, por un periodo superior a 7

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

días, la Empresa proporcionará un vehículo de alquiler, de similares características que el siniestrado, y a plena disposición durante el tiempo que dure la reparación.

Se mantiene el Acuerdo suscrito sobre desplazamientos que figura como anexo XXII de este convenio colectivo.

Artículo 55. *Supuestos especiales.*

Las dietas y gastos de locomoción que se expresan en los artículos anteriores únicamente serán de aplicación para los desplazamientos inferiores a 150 km/ida (300 km ida y vuelta). Por lo tanto, cuando algún trabajador tenga que desplazarse a localidades situadas a una distancia superior a la anteriormente señalada, antes de comenzar el viaje se determinarán para cada caso concreto, según el lugar de desplazamiento, las condiciones económicas. No obstante, como norma general, para este tipo de desplazamientos el trabajador podrá optar entre una de las opciones siguientes: a) Gastos pagados: Estancia, viaje y otros gastos previa justificación, y b) Gastos con dieta: Estancia, viaje, importe de dietas por día laborable o festivo, para el año 2026 de 96,78 y 133,53 euros, respectivamente, más una dieta de pernocta, en su caso, consistente en el 50% de las dietas por día laborable o festivo antes señaladas, aplicables para desplazamientos no superiores a una semana; para periodos superiores a una semana e inferiores a un mes el 50 % del importe de las dietas referidas; y para periodos superiores al mes se determinarán los importes atendiendo a las características propias de cada caso.

En aquellos eventos o Periodos de Formación, de asistencia obligatoria, organizados por la Empresa con gastos pagados, para los desplazamientos superiores a 150 km/ida (300 km ida y vuelta), el trabajador percibirá, exclusivamente, en el caso que se tenga que pernoctar en el lugar del evento, una compensación económica consistente en el 50% del importe de la dieta señalada en el punto b) del párrafo anterior.

Se mantiene el Acuerdo suscrito sobre desplazamientos que figura como anexo XXII de este convenio colectivo.

Artículo 56. *Compensaciones por traslados.*

1. En los supuestos en que, por necesidades del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado con carácter permanente, dentro de la provincia, a un centro de trabajo distante más de 15 kms. del que tuviera hasta ese momento, y el municipio en el que se encontrase no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir una compensación económica, correspondiente a su desplazamiento diario, (219 días laborables/año) a su nuevo lugar de destino, en viajes de ida y regreso durante dos años, a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente convenio. Si el desplazamiento fuese entre centros de trabajo sitos en diferentes provincias, el importe de la compensación será el acordado entre la Dirección y el trabajador.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

Sección 4.ª Otras percepciones

Artículo 57. *Compensaciones por modificaciones del contenido del contrato.*

1. Cuando por necesidades del servicio y de acuerdo con las normas legales de aplicación, se modifique el régimen de trabajo de un empleado o se le cambie de funciones, y ello comporte la pérdida de pluses, primas, retenes o cualesquiera otros complementos o percepciones económicas vinculados a las anteriores funciones o régimen de trabajo, además de mantener en todo caso el nivel retributivo que ya tuviera asignado, tendrá derecho al percibo de una indemnización equivalente a la diferencia

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

existente entre las cantidades que haya percibido efectivamente en la situación anterior y las que hubiera percibido en la nueva durante el período de los ocho meses inmediatamente anteriores.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

CAPÍTULO V

Empleo y modificación de situaciones profesionales

Sección 1.ª Empleo

Artículo 58. *Cobertura de vacantes con personal de plantilla.*

1. No se producirá ingreso de personal cuando a juicio de la Dirección de las Empresas la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado para ello por contar con el perfil profesional que se haya señalado para la función a cubrir. A tales efectos, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de funciones o promociones, incluso entre ellas, a aquellos trabajadores de plantilla fija que, poseyendo la titulación y aptitud necesarias, pudieran llegar a desarrollar adecuadamente el conjunto de las mismas, aun cuando para ello resultase preciso realizar cursos de reciclaje o perfeccionamiento profesional de corta duración y que no requieran otro tipo de titulación o experiencia. En estos supuestos se considerará como mérito la permanencia durante 10 o más años en trabajos que se desarrollen en régimen de turnos rotatorios, en estructuras de altura o que tengan carácter móvil o itinerante, y las movilidades geográficas a que pudiesen dar lugar tendrán siempre la consideración de voluntarias.

2. De la cobertura de estas plazas se dará información a los sindicatos firmantes del convenio que podrán asesorar a la Dirección acerca de la aptitud e idoneidad de posibles candidatos para cubrir las vacantes a que se refiere el párrafo anterior.

3. A efectos de facilitar estas promociones, en los casos de puestos de responsabilidad del grupo profesional A, que la Dirección estime necesario un periodo de formación/adaptación al nuevo puesto, la promoción prevista en el artículo 17 de este convenio colectivo podrá ser realizada mediante una senda temporal y proporcional que no podrá ser superior a 24 meses.

Artículo 59. *Fusión o integración.*

1. En casos de fusión, integración o cualquier otro tipo de operación corporativa, los derechos de los trabajadores recibirán la protección establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con obligación por parte de la entidad resultante de respetar cuantos derechos laborales y de seguridad social tengan otorgados en el momento de la sucesión empresarial los trabajadores afectados por la misma, tanto individual como colectivamente reconocidos.

2. En el supuesto de fusión por absorción por otra empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas, de una u otra empresa.

3. La Representación Social contará con los derechos legalmente establecidos al efecto, debiendo ser notificada en los términos previstos en el precepto mencionado sobre la fecha prevista de la transmisión, sus motivos, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, así como las medidas previstas respecto a ellos.

4. Aun no siendo legalmente exigible, los trabajadores deberán ser objeto asimismo de notificación individualizada en que se hagan constar los derechos y condiciones de empleo que van a ser protegidos a través de la oportuna subrogación contractual.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 60. *Reserva del puesto de trabajo ante situaciones de privación de libertad por imprudencia profesional.*

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera alguna infracción de orden penal por imprudencia no temeraria y, como consecuencia de tal transgresión, se viera privado de la libertad o del ejercicio de la profesión que es objeto de su contrato laboral con la Empresa, ésta se compromete a reservarle su puesto de trabajo así como el mantenimiento de las percepciones económicas correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable y no pensionable, Pagas extraordinarias, Aportación de la empresa al Plan de Pensiones, así como los beneficios sociales que disfrutan, y a proceder a su reincorporación inmediata en cuanto pueda reanudar la prestación de servicios.

Artículo 61. *Preferencia de cambio de función.*

1. Los trabajadores que viniesen desempeñando de una manera normal y regular su trabajo en régimen de turnos rotatorios o en actividades que se desarrollen en estructuras de altura, trabajos itinerantes de mantenimiento y montaje de instalaciones o similares durante más de diez años, o tengan 40 o más años de edad, tendrán preferencia para ocupar las funciones de jornada normal acordes con su perfil o categoría profesional que queden vacantes, siempre que reúnan la aptitud mínima indispensable para la función solicitada. La formación complementaria que pudiera ser necesaria para efectuar el cambio de función, correrá a cargo de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo anterior, y dentro de los límites que toda buena organización del trabajo exige, la Dirección continuará esforzándose en la búsqueda de alternativas profesionales adecuadas para el personal de turnos que, de manera expresa, manifieste su deseo de pasar a trabajar en régimen de jornada normal y esté inscrito en el Registro previsto en el artículo 22.6.

Artículo 62. *Reingreso tras incapacidad permanente total y complemento de prestaciones.*

A los trabajadores cuyo contrato se extinga tras haberles sido reconocido por la entidad gestora competente de la Seguridad Social o por la jurisdicción social un grado de Incapacidad Permanente Total que determine esa consecuencia; la Empresa les garantizará adicionalmente a la prestación de la Seguridad Social, y siempre que no compatibilice esta prestación con otro trabajo, bien sea por cuenta propia o ajena, una renta mensual, revisable el primero del mes de enero de cada año con el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, cuyo importe anual vendrá determinado por la diferencia entre el importe anual de la pensión máxima de la seguridad social (PMSS) y el importe anual de la prestación de Seguridad social reconocida (PSSR) en el momento del hecho causante, según los tramos siguientes:

a) Trabajador menor de 55 años: PMSS menos PSSR.

b) Trabajador con 55 o más años: PMSS menos la nueva PSSR cuando el trabajador cumpla 55 años y le sea determinada o incrementada la pensión de incapacidad.

Ambas situaciones pueden ser sucesivas dando lugar, por tanto, en ese caso, a dos rentas diferentes: una hasta los 55 años y otra, y de menor cuantía, a partir de los 55 años.

Este complemento empresarial que continuará actualizándose en los mismos términos descritos en el párrafo anterior, lo vendrían a percibir vitaliciamente; o, si ocurriera antes, hasta la fecha en que fuese dictada resolución administrativa por el INSS o sentencia judicial por la que se revisara su actual situación de Incapacidad Permanente Total, por agravación o mejoría, reconociéndosele, en ese caso, una

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Incapacidad Absoluta o en grado superior, o su reincorporación al trabajo por ser declarado apto para el mismo, respectivamente.

En este último supuesto, mejoría y reincorporación al trabajo, si a juicio del Servicio Médico de las Empresas el trabajador presentase alguna discapacidad o disfunción para desempeñar las funciones que venía desarrollando anteriormente, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art 73 para su destino a funciones compatibles con su estado físico, con los derechos allí establecidos.

Sección 2.ª Modificación de situaciones profesionales

Artículo 63. *Régimen Jurídico.*

Teniendo en cuenta la interrelación que, a los efectos de este convenio colectivo, pueda haber entre las empresas del Grupo, la modificación de las situaciones profesionales de los trabajadores regulada en los siguientes artículos tendrá en cuenta la dimensión del Grupo EDPE y no la de cada una de las empresas individuales que lo constituyen.

Artículo 64. *Movilidad Funcional.*

1. Concepto: Se entiende por movilidad funcional el cambio del trabajador para realizar funciones distintas de las que habitualmente prestaba.
2. Clases: La movilidad funcional puede ser:

a) Dentro del mismo grupo profesional.
b) En un grupo profesional superior.
c) En un grupo profesional inferior.

3. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional: Supone el cambio del trabajador para realizar funciones dentro del mismo grupo profesional. Se podrá realizar siempre, respetando lo establecido en este convenio para la clasificación de grupos profesionales y la dignidad del trabajador.
4. Movilidad funcional a un grupo superior: Supone la realización de funciones de un grupo profesional superior al que tiene actualmente el trabajador. Sólo será posible si:

a) Existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen.
b) Y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al grupo profesional superior.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

5. Movilidad funcional a un grupo inferior: Supone la realización de funciones de un grupo profesional inferior al que tiene actualmente el trabajador. Sólo será posible si:

a) Existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen.
b) y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la Empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador mantendrá la retribución de origen.

6. Otros supuestos: Cuando se trate de una movilidad funcional para realizar funciones de un grupo profesional superior o inferior pero:

a) O bien el cambio no está justificado por razones técnicas u organizativas.
b) O bien el cambio de funciones va a ser definitivo.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Se requerirá el acuerdo de la Dirección y del trabajador o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 65. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

1. Requisitos: La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.
2. Clases: Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser:

1. De carácter individual: Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido en el apartado siguiente, no alcance el umbral señalado para las modificaciones colectivas.
2. De carácter colectivo: Teniendo en cuenta la dimensión del Grupo de Empresas EDPE acogidas a este convenio colectivo, se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a treinta trabajadores.
3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual:

Deberá ser notificada por la empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

4. Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo:

a) Periodo de consultas previo: La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
b) Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
c) Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas.
d) En caso de no existir acuerdo, la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la Dirección a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Artículo 66. *Movilidad Geográfica por tiempo definido: Desplazamientos.*

1. Concepto: La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.
2. Requisitos:

a) Deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
b) Deberán abonarse los gastos de viaje y las dietas.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

c) El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 67. *Movilidad Geográfica por tiempo indefinido: Traslados individuales.*

1. Concepto: Es el desplazamiento por tiempo indefinido de trabajadores, sin alcanzar los umbrales señalados para los traslados colectivos, a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia. En este sentido, se considera que hay cambio de residencia cuando el nuevo centro de trabajo diste más de 50 Km, 100 km ida y vuelta, del domicilio habitual del trabajador.

2. Requisitos:

a) Existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

b) La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

c) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto se regula conforme a lo establecido en el artículo 56 del presente convenio.

Artículo 68. *Movilidad Geográfica por tiempo indefinido: Traslados colectivos.*

1. Concepto: Es el desplazamiento por tiempo indefinido de trabajadores a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia cuando, teniendo en cuenta la dimensión del Grupo de Empresas EDPE acogidas a este convenio colectivo, afecte:

a) A la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores.

b) Cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos, treinta trabajadores.

2. Requisitos:

a) Deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

b) Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

c) Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

d) La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

e) Tras la finalización del período de consultas la Dirección notificará a los trabajadores, así como a sus representantes legales, su decisión sobre el traslado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales y personal con discapacidad

Sección 1.ª Criterios generales

Artículo 69. *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores.*

1. La Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección consideran esencial el proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de las Empresas frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre las partes.

A tal fin, declaran su voluntad de continuar manteniendo una leal colaboración en este campo, basada en los principios de buena fe, respeto mutuo y efectiva participación de los representantes sociales designados por la Representación Legal de los Trabajadores para el ejercicio de las funciones especializadas en materia de protección laboral.

En su consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y resto de la normativa que la desarrolla y complementa, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo, habiendo constituido un Servicio de Prevención propio mancomunado adecuado a las necesidades de las Empresas.

La Dirección de las Empresas promoverá la efectividad del principio de igualdad entre los hombres y las mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores, conforme a lo establecido por el apartado 4 del artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de las Empresas promoverá la eliminación de barreras arquitectónicas en los lugares de trabajo, en particular, puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores con discapacidad, que deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

2. En el cumplimiento de su deber de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección y los Mandos de las Empresas aplicarán los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos y métodos de trabajo y de producción.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente en el que se integren la técnica, la organización, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y los factores ambientales que puedan incidir en el trabajo.

Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Además, deberán tomar en consideración las capacidades profesionales del trabajador en materia de seguridad y salud, en el momento de encomendarle las tareas concretas a realizar, asegurándose mediante controles periódicos de que sólo aquellos que hayan recibido la formación e información adecuada puedan desarrollar cometidos o acceder a instalaciones o zonas de trabajo donde existan riesgos graves y específicos.

3. El deber empresarial de protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo, se concreta en la implantación de un Sistema de Gestión que define las pautas generales de actuación para la identificación y evaluación de los riesgos así como su control, cumpliendo siempre con los requisitos legales establecidos fundamentándose en las siguientes obligaciones:

a) Evaluación de riesgos. La Dirección y los Mandos de las Empresas adoptarán la metodología aprobada para la realización de las evaluaciones de riesgos de los distintos puestos de trabajo, tanto iniciales como periódicas, que habrá de revisarse en el caso de que se modifiquen las condiciones de trabajo, con ocasión de daños que se hayan producido y que hagan dudar de la eficacia de las medidas de prevención adoptadas, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el art 6.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Entre estas medidas habrá de preverse, en caso necesario, la realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Se asegurarán además de que los métodos de trabajo y de producción garantizan un nivel adecuado de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. En las nuevas instalaciones y, antes de ser recepcionadas por la propiedad para su explotación, se identificarán los riesgos de las mismas para que sean conocidos por los trabajadores que vayan a operar en ellas.

b) Planificación de la actividad preventiva. Si los resultados de la evaluación anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la Dirección y Mandos de las Empresas planificarán la realización de aquellas actividades preventivas precisas para eliminar, reducir y controlar tales riesgos.

Siempre que se produzca algún accidente o incidente, la Dirección de las Empresas estará obligada a ordenar la realización de una investigación, a fin de detectar sus causas y adoptar las medidas correctoras necesarias.

La Dirección de las Empresas, con independencia del sistema empleado para las contrataciones de nuevos equipos o modificaciones de los antiguos, se asegurará en todo momento que antes de su entrega para la explotación, se adecuan a la normativa en prevención de riesgos laborales a través de los mecanismos de control pertinentes.

c) Información, consulta y participación de los trabajadores. La Dirección y los Mandos de las Empresas habrán de informar a los trabajadores acerca de los riesgos existentes, tanto de los que puedan afectar a las Empresas en su conjunto como de los específicos de cada tipo de función. Les informarán además de las medidas y actividades de prevención y protección aplicables frente a aquéllos y, en particular, de las previstas para situaciones de emergencia.

Por otra parte, la Dirección de las Empresas estará obligada a consultar a los Representantes Legales de los Trabajadores en determinadas cuestiones y a permitir su participación en esta materia, en los términos a los que más adelante se aludirá.

d) Formación de los trabajadores. La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como ante cualquier cambio que pueda producirse con posterioridad en el contenido de sus funciones.

Siempre que sea posible, dicha formación se impartirá dentro de las horas de trabajo o tendrá, al menos, la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y se repetirá periódicamente en caso necesario, considerando la asistencia como obligatoria, para el conjunto de los trabajadores.

e) Medidas de emergencia. La Dirección y los Mandos de las Empresas deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores,

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento mediante los oportunos ejercicios de simulacros.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado en función del tamaño y actividad que se desarrolle en el centro de trabajo o instalación de que se trate, y de la presencia o no de personas ajenas a la Empresa.

f) Actuación en caso de riesgo grave e inminente. La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a informar a los trabajadores lo antes posible de cualquier riesgo grave e inminente al que pudieran estar expuestos, así como de las medidas adoptadas para prevenirlo, dando incluso instrucciones para que, en caso necesario, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Además, habrán de disponer lo necesario para que los trabajadores que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, tengan la posibilidad de tomar por sí mismos las decisiones oportunas ante este tipo de situaciones.

En todo caso, el trabajador o sus representantes legales, podrán adoptar la decisión de paralizar la actividad laboral o abandonar el lugar de trabajo en caso de que consideren que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud, conforme establece la legislación vigente.

g) Vigilancia de la salud de los trabajadores. A través de los profesionales sanitarios integrados en los Servicios de Prevención, la Dirección de las Empresas garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollen, facilitando la realización de los reconocimientos médicos de acuerdo con los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Para ello, será necesario contar con el consentimiento del interesado, elegir el tipo de pruebas o reconocimientos que le causen las menores molestias posibles, y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, al que habrá que comunicar en todo caso los resultados de las pruebas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para los riesgos profesionales específicos e inherentes al trabajo, se realizarán en base a los protocolos médicos adoptados por las empresas del Sector Eléctrico, conforme establece la legislación vigente.

Las trabajadoras que lo deseen podrán realizar las pruebas de citología y mamografía junto a una exploración ginecológica previa petición a los servicios médicos de la empresa. A petición de los trabajadores de más de 50 años, los servicios médicos realizarán la determinación analítica en sangre del PSA (antígeno prostático) o antes de esa edad si así se determina bajo prescripción de los facultativos de los servicios médicos de la empresa.

h) Elaboración y conservación de una documentación específica. Los Responsables del Servicio de Prevención estarán obligados a elaborar y conservar a disposición de las Autoridades Laborales y Sanitarias competentes, así como de los Delegados de Prevención, con las limitaciones previstas en la ley, la documentación siguiente:

– Plan de prevención de riesgos laborales, que engloba entre otra información:

• Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo incluidos los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

• Planificación de la acción preventiva en las Empresas, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.

– Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
– Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
– Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

i) Coordinación de actividades. La Dirección y los Mandos deberán asegurarse mediante controles periódicos de que los Responsables y trabajadores de las Compañías Auxiliares que desarrollen actividades en un centro de trabajo de la Empresa reciban información adecuada sobre los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención establecidas.

Cuando se trate de Empresas contratadas o subcontratadas para realizar obras o servicios de la propia actividad de las Empresas, deberán vigilar además el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de aquéllas.

Aun en el caso de que la actividad de las Compañías Contratadas se desarrollase fuera de los centros de trabajo de las Empresas, la Dirección y los Mandos estarán obligados a garantizar que aquéllas disponen de la información necesaria para poder instruir a su personal acerca de la forma de utilizar sin riesgo para su seguridad y salud la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles de trabajo que, de acuerdo con lo estipulado en el contrato, debieran ser proporcionados por las Sociedades.

j) Adopción de medidas especiales de protección hacia determinados trabajadores. La Dirección y los Mandos garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado psicofisiológico –aún de carácter temporal–, inmadurez o falta de experiencia profesional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

k) Protección de los trabajadores con contratos de duración determinada y de las puestas a disposición por Empresas de Trabajo Temporal. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como las puestas a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección que el resto de los empleados de la Compañía.

Cuando se trate de trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, sus Entidades Empleadoras se ocuparán de todo lo relativo a su formación y a la vigilancia periódica de su estado de salud, y la Empresa para la que presta servicios del resto de los aspectos que se derivan del deber de protección frente a los riesgos profesionales.

4. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas de sus mandos.

Todos los trabajadores, con arreglo a su formación y de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos:

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar diligentemente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Utilizar correctamente, y no poner fuera de funcionamiento en ningún caso, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico y al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, implique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente en materia sanitaria y de seguridad laboral.

Cooperar con la Dirección de las Empresas, los Mandos y el Servicio de Prevención para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos evitables para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Sección 2.ª Órganos de prevención

Artículo 70. *Organización del servicio de prevención.*

El Servicio de Prevención propio mancomunado al que se han adherido las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio de Grupo EDPE depende de un Director, designado por la Dirección, y no tendrá otras jerarquías intermedias que aquellas que pudieran resultar imprescindibles para el normal desarrollo de sus actividades y de las especialidades que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone en relación con la labor a desarrollar por los profesionales sanitarios, por el especial cuidado y confidencialidad con que el legislador ha querido que éstos manejen la información relativa al personal atendido.

Para el ejercicio de sus funciones, los profesionales integrados en el Servicio de Prevención tendrán acceso a la información y documentación legalmente establecida, y disfrutarán además de las garantías de estabilidad en el empleo que la ley prescribe a favor de los representantes de los trabajadores, teniendo a su vez la obligación de guardar el sigilo profesional debido en relación con las informaciones a que tengan acceso en el desarrollo de sus cometidos. En este mismo sentido, y sin perjuicio de la necesaria coordinación, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función con una organización propia, teniendo en cuenta su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo que la Dirección y los Mandos de cada una de las Empresas precisen para el cumplimiento de su deber de protección del trabajador frente a los riesgos específicos existentes en la Empresa, y de modo particular en lo referente a lo siguiente:

– El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en las empresas integradas en el Grupo EDPE, teniendo en cuenta entre otros aspectos:

a) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.

b) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

c) La información y formación de los trabajadores.

d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

e) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del medio laboral.

En el desempeño de sus cometidos, el Servicio de Prevención contará con el apoyo constante del Gabinete de Formación de las Empresas, así como con el de los Delegados de Prevención.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 71. *Derecho de consulta de los representantes legales de los trabajadores.*

La Dirección de las Empresas deberá consultar a los Representantes Legales de los Trabajadores, conforme establece la ley, la adopción de las decisiones relativas a:

La planificación y organización del trabajo en las Empresas y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en las Empresas, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos fijados en las Empresas para el cumplimiento del deber de informar al personal sobre los riesgos existentes en el trabajo y para la elaboración y conservación, a disposición de la Autoridad Laboral, de la documentación legalmente establecida.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 72. *Derechos de participación y representación de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sin perjuicio de los derechos y facultades que en esta materia se establecen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en favor, respectivamente, de los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, los derechos de participación y representación de los trabajadores en las Empresas quedarán regulados del modo siguiente:

a) Delegados de Prevención.

Serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados por cada empresa sujeta al convenio será el que corresponda por ley en función del número de trabajadores de la misma y serán designados por y entre los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

Los Delegados de Prevención tendrán las siguientes competencias:

1.ª Colaborar con la Dirección de las Empresas en la mejora de la acción preventiva.

2.ª Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.ª Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 71 del presente convenio al regular el derecho de consulta de los representantes de los trabajadores.

4.ª Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de los riesgos laborales.

En el ejercicio de las anteriores competencias, los Delegados de Prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a las instalaciones de las Empresas.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la Dirección o los Mandos de las Empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que hubieran tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Dirección las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en las Empresas, así como de los organismos administrativos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo comunicarse con los trabajadores sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Dirección y los Mandos de las Empresas la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección y los Mandos de las Empresas, así como al Comité Central de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en casos de riesgo grave e inminente.

En su calidad de miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, los Delegados de Prevención gozarán de los mismos derechos y garantías que la Ley y el presente convenio establecen en favor de los Representantes Legales de los Trabajadores, y tendrán asimismo el deber de guardar sigilo profesional en relación con la información confidencial a la que tengan acceso en el ejercicio de su cargo.

La Dirección deberá proporcionarles los medios y la preparación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones; formación que habrá de ser adecuada a los riesgos existentes y a su evolución, y repetirse periódicamente en caso necesario.

Los Delegados de Prevención habrán de emitir los informes que preceptivamente tendrá que solicitarles la Dirección en el plazo máximo de quince días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Esta, a su vez, estará obligada a explicar los motivos que, en su caso, le hayan llevado a rechazar la adopción de las medidas de mejora de la seguridad propuestas por los Delegados de Prevención.

b) Comité Central de Seguridad y Salud.

Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las Empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Estará formado por 9 Delegados de Prevención designados por la Representación Legal de los Trabajadores y elegidos de entre el conjunto de todos ellos de manera proporcional a las representaciones que cada sindicato firmante del presente convenio, ostente en el conjunto de las empresas, e igual número de representantes de la Dirección.

El Comité Central de Seguridad y Salud que contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Presidente, que limitará sus funciones a convocar y presidir las reuniones, y velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados, será designado por y entre sus miembros.

El Vicepresidente será designado del mismo modo, y sustituirá al Presidente en caso de ausencia.

El cargo de Secretario estará encomendado al Director del Servicio de Prevención, que se encargará de levantar las Actas de las reuniones y conservar la documentación del Comité.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

El Comité Central de Seguridad y Salud celebrará sus reuniones ordinarias con periodicidad trimestral, sin perjuicio de que, de forma extraordinaria, pueda ser convocado en cualquier momento, a iniciativa de cualquiera de las partes.

Las reuniones del Comité Central, se convocarán al menos con ocho días de antelación, facilitando el orden del día a cada uno de sus miembros, pudiendo éstos, a su vez, incorporar al mismo cualquier punto que consideren de interés, notificándolo previamente al Presidente con un tiempo prudencial.

Ocasionalmente, las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud podrán celebrarse en las zonas o centros de trabajo donde exista Subcomité, y a ellas asistirán, además de sus miembros, los pertenecientes al Subcomité correspondiente.

El Secretario del Comité Central de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de quince días a contar desde su aprobación, remitirá copia de las Actas de sus reuniones a los Comités y Delegados de Personal de las Empresas y a los de los diferentes Subcomités de Seguridad.

El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1.ª Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las Empresas. A tal efecto se debatirán en su seno los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2.ª Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a las Empresas la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de estos cometidos, el Comité Central de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo de las Empresas, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.

b) Conocer cuántos documentos o informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

c) Subcomités de Seguridad y Salud.

Junto al Comité Central de Seguridad y Salud, existirán los 5 Subcomités de Seguridad y Salud siguientes: CT de Aboño, CPT de Soto de Ribera, Unidades de Producción Hidráulica, Redes, Clientes y Oficinas; que, como órganos delegados del mismo, actuarán bajo su coordinación y dirección, con la misión específica de reforzar el control y vigilancia en esta materia, y con facultades para proponer cuantas medidas consideren precisas en orden a la prevención de los accidentes y a la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de su respectiva circunscripción.

Participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las empresas. A tal efecto se informará en su seno los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la prevención en materia preventiva.

Cada uno de los Subcomités de Seguridad y Salud estará integrado por un máximo de tres Delegados de Prevención y el mismo número de representantes de la Dirección, uno de los cuales será el Responsable de la Unidad correspondiente, o persona en quien delegue, salvo en Clientes y Oficinas que será la Directora de Relaciones Laborales o

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

persona en quien delegue que asumirán la Presidencia del Subcomité, designándose al Secretario de común acuerdo entre las partes.

Los Subcomités celebrarán reuniones ordinarias, con la periodicidad que en cada caso, los propios Subcomités determinen, que en ningún caso podrá ser inferior a una reunión cada tres meses, aunque en todo momento podrán ser convocados, de forma extraordinaria, a iniciativa de cualquiera de las partes.

De las Actas de las reuniones de los Subcomités se remitirá copia, en el plazo de quince días a contar desde su aprobación, al Secretario del Comité Central de Seguridad y Salud y al de la Representación legal de los trabajadores.

Al igual que las del Comité Central, las reuniones de los Subcomités se convocarán al menos con ocho días de antelación, facilitando el orden del día a cada uno de sus miembros, pudiendo éstos, a su vez, incorporar al mismo cualquier punto que consideren de interés, notificándolo previamente a la presidencia con un tiempo prudencial.

Los miembros sociales del Comité y de los Subcomités de Seguridad y Salud, se reunirán conjuntamente una vez cada tres meses.

El Comité Central de Seguridad y Salud, los Subcomités y, en su defecto, los representantes de los trabajadores que formen parte de los referidos organismos, cuando aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por inobservancia de las normas de seguridad, podrán requerir por escrito al Mando responsable de la unidad de trabajo correspondiente, a fin de que adopte las medidas oportunas para hacer desaparecer el estado de riesgo. Si tal petición no fuese atendida en el plazo de dos días, se dirigirán a la Dirección de RR.HH., que deberá resolver la cuestión planteada en un tiempo no superior a dos días.

En el caso de que el riesgo de accidente sea inminente, la decisión de paralización de la actividad podrá ser acordada por los representantes sociales del Comité Central de Seguridad y Salud, cuyo acuerdo deberá ser adoptado conforme establece la LPRL, comunicándolo de inmediato por escrito a la Dirección de RR.HH. y a la Autoridad Laboral.

Sección 3.ª Personal con discapacidad

Artículo 73. *Personal con discapacidad.*

1. Se considerará personal con discapacidad aquel que padezca una merma funcional o psíquica, originada por enfermedad profesional o común, accidente (sea o no laboral), o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte a las labores propias de su función habitual, e impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos del puesto de trabajo con un rendimiento normal.

2. La declaración de personal con discapacidad se efectuará por el Servicio Médico, como consecuencia de los reconocimientos médicos efectuados en virtud de:

Solicitud del Jefe del Servicio, cursada a través de la Dirección de RR.HH.

Por el propio Servicio Médico, en virtud de los reconocimientos periódicos e historial clínico.

A instancia de los interesados, por conducto de la Dirección de RR.HH.

3. De acuerdo con el informe médico se realizará el acoplamiento del personal declarado con discapacidad a funciones compatibles con su estado físico, dentro de la zona o centro de trabajo preferentemente, manteniendo la retribución y, en su caso, el grupo profesional de origen.

4. Cuando la Dirección de las Empresas considere necesario someter a este personal a cursos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión, será obligatoria la asistencia a dichos cursos.

5. La Representación Social y el Servicio de Prevención Mancomunado serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de discapacidad.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Igualdad de género y Conciliación de la vida familiar

Sección 1.ª Políticas de igualdad: principios generales

Artículo 74. *Garantías.*

1. La política laboral del Grupo EDPE garantizará la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

2. El Grupo EDPE asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna.

3. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias, incluido el acoso.

Artículo 75. *Objetivos.*

1. Se plantea como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales en las empresas del Grupo EDPE contribuir de forma eficiente, a través de las acciones positivas acordadas mediante negociación colectiva e incorporadas en este convenio, a proteger en el ámbito laboral los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores afectados por este convenio puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

Artículo 76. *Planes de igualdad.*

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en el seno del Grupo EDPE y de cada una de sus empresas en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente convenio colectivo.

2. En atención a dicho principio, el Grupo EDPE, a través de los Planes de Igualdad aprobados para las empresas sujetas al ámbito del presente convenio colectivo, ha implantado una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

La CAL, conforme a lo establecido en todos los Planes de Igualdad del Grupo EDPE, incluido el Plan de Igualdad conforme al artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, velarán para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Sección 2.ª Permisos y excedencias

Artículo 77. *Permisos reglamentarios.*

Se considerarán con derecho a retribución los permisos que, en su forma y extensión, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, y en particular los siguientes:

a) Por fallecimiento de cónyuges, parejas de hecho e hijos: siete días laborales.

b) Por fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, incluso políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

c) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en cada momento en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación.

d) Por matrimonio del trabajador o registro legal correspondiente de pareja de hecho: quince días naturales ininterrumpidos.

e) En caso de 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 estará a lo dispuesto en cada momento en el artículo 37.3 b del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en caso de fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

f) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos: un día natural, ampliable a tres días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

g) Por cambio de domicilio: un día natural.

h) Por renovación del Documento Nacional de Identidad y del permiso de conducir, exclusivamente cuando se necesite para el desempeño del cometido laboral en las Empresas: el tiempo necesario.

i) Para asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o privados, y cuando el horario de aquélla coincida con la jornada laboral: el tiempo necesario.

Se podrá conceder también este permiso para asistencia a consultas de médicos privados por causas justificadas aceptadas previamente por la Dirección de las Empresas.

j) Para donación de sangre: el tiempo necesario.

k) Para concurrir a exámenes o demás pruebas de aptitud o evaluación, justificándolo adecuadamente: el tiempo necesario.

l) En situaciones de Divorcio/Acuerdo de separación: 1 día laborable.

m) Vinculación a la Empresa: dos días laborales a los trabajadores que cumplan 40 años de antigüedad y 1 día laborable a los trabajadores que cumplan una antigüedad de 25 años en el Grupo EDPE, por una sola vez, en ambos casos, y a disfrutar en el año en que los cumplan.

En los supuestos de desplazamientos a que se refieren los apartados b), e) segundo párrafo y f) procederá la ampliación prevista únicamente cuando éstos tengan lugar a localidad a más de 150 Km. de distancia de la residencia habitual.

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, se generará derecho al permiso por matrimonio en el momento de formalizarse tal unión como pareja de hecho, sin que pueda disfrutarse nuevamente este tipo de permiso si posteriormente la pareja adoptase otra forma de vínculo de convivencia admitida en derecho.

Artículo 78. *Excedencias.*

1. Sin perjuicio del régimen establecido en el Estatuto de Trabajadores para la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, el personal de plantilla que lleve prestando servicios de manera permanente durante, al menos, cinco años, tendrá derecho a disfrutar una excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente el derecho a reserva.
2. Para obtener esta excedencia deberá justificarse ante la Dirección de las Empresas causa suficiente de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. El nacimiento y cuidado de menor, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento tendrán siempre aquella consideración y permitirán, teniendo la persona trabajadora una antigüedad como fija superior a un año en la plantilla de la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria.
3. El reingreso deberá solicitarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia concedido. Una vez solicitado y cumplido ese período, la Empresa dispondrá de un plazo máximo de un mes para hacer efectiva la reincorporación, debiendo respetar al trabajador el grupo profesional y zona geográfica de trabajo que tenía al inicio de la excedencia, salvo acuerdo distinto entre las partes.

Artículo 79. *Permiso no retribuido en situación grave.*

Permiso no retribuido, por año natural y por un periodo mínimo de 15 días y máximo de hasta 3 meses, para el acompañamiento y cuidado del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (Cónyuges, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y pareja de hecho). La empresa mantendrá la cotización a la Seguridad Social del trabajador durante ese periodo.

Sección 3.ª Medidas específicas en materia de igualdad de género

Artículo 80. *Período de selección de personal.*

En los procesos de selección de personal para incorporación en la plantilla de cualquier empresa del Grupo EDPE, no se realizará a las personas candidatas ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, estado de salud o cualquier otra circunstancia personal ajena a la aptitud profesional necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 81. *Preferencia en el empleo.*

El Grupo EDPE ha implantado una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa, de conformidad con los principios y medidas recogidos en los Planes de Igualdad vigentes.

Artículo 82. *Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer.*

En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de éste, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres,

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado y se trate de áreas de actividad o grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación femenina.

Esta preferencia prevalecerá frente a los demás criterios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 83. *Retribución.*

En cumplimiento del artículo 28, Igualdad de remuneración por razón de sexo, del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

Artículo 84. *Formación profesional en el trabajo.*

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

Artículo 85. *Uso de lenguaje no sexista.*

Se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente convenio colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Sección 4.ª Derechos en materia de responsabilidades familiares

Artículo 86. *Permisos.*

Como mejora, por razones familiares, de los Permisos regulados en el artículo 77 del presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la siguiente sección.

Artículo 87. *Protección durante el embarazo.*

1. Parking para trabajadoras embarazadas.

A partir de los seis meses de embarazo se facilitará la utilización del Parking de la Gesta para trabajadoras con centro de trabajo en Oviedo – Oficina Central, así como el pago del coste del aparcamiento más cercano para aquellas trabajadoras que presten servicios en otro centro de trabajo distinto al de la Oficina Central de Oviedo.

Solamente se podrá ejercer este derecho en los días efectivos de trabajo, durante el periodo de embarazo, a partir del sexto mes, y mientras se esté en situación de alta laboral.

2. Exoneración de realizar horas de la bolsa de tarde de la jornada desde el sexto mes de embarazo.

En el caso de trabajadoras embarazadas con régimen de jornada a turnos las horas correspondientes se acumularán, compensándolas antes del nacimiento.

3. Protección durante el embarazo, parto y lactancia natural.

Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural, así como al hijo o hija no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles.

A petición de la trabajadora, se considerará la posibilidad de dispensarla del turno nocturno durante los periodos de embarazo, lactancia natural y en los periodos de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

suspensión del contrato de trabajo establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente y como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto.

Artículo 88. *Exámenes prenatales.*

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 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 que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 89. *Hijos prematuros.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure la situación.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la persona trabajadora, preferentemente dentro de su jornada de distribución irregular.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo causa de fuerza mayor.

Artículo 90. *Interrupciones por lactancia.*

Los/las trabajadores/as, por lactancia y cuidado del lactante conforme al artículo 37.4 vigente de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo por el equivalente resultante en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras y podrá ser ejercido por cualquiera de ellas con independencia de la situación laboral de la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

A efectos de este permiso, se considera equiparada la situación de maternidad/paternidad biológica, con adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, su disfrute podrá extenderse en los términos previstos en cada momento por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 91. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, preferentemente dentro de su jornada de distribución irregular y atendiendo, con carácter general, su disfrute a tardes completas, sin perjuicio de establecer de mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador otros criterios de concreción horaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En los términos previstos en cada momento en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente en los términos y con los límites de edad previstos en cada momento por la legislación vigente. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa del Grupo EDPE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador, preferentemente dentro de su bolsa de horas/tarde. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 92. *Vacaciones.*

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia acaecida durante el período de vacaciones dará lugar a la suspensión de su cómputo.

Además, podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute del periodo de suspensión por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en la terminología vigente actualmente recogida en el artículo 38.3 ET y artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 93. *Excedencias por razones familiares.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 78 del presente convenio, por causas de índole familiar y maternidad, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo de duración no superior a tres años para

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho en los términos establecidos en cada momento en el artículo 46 del ET a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando otro sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia por razones familiares el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

2. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o monoparental, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años y medio cuando se trate de una familia monoparental o numerosa de categoría general, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial.

Artículo 94. *Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se regirán por lo establecido en cada momento en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, así como en los supuestos regulados en los artículos siguientes.

Artículo 95. *Supuestos de riesgo.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Sección 5.ª Medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 96. *Permisos por asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica.*

1. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 16 años o familiares a su cargo con discapacidad o en situación de dependencia (en los términos definidos para estos conceptos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar de un permiso no retribuido por jornada de trabajo para acompañar al mismo a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica.

2. El trabajador solicitará dicho permiso a su responsable con la mayor antelación posible, para evitar desajustes en el servicio, y deberá presentar el correspondiente justificante con volante visado por el facultativo o personal sanitario asistente.

3. En caso de que ostentasen el derecho reconocido en este apartado, a tenor de lo establecido en este convenio colectivo, los dos progenitores o responsables del menor o de la persona con discapacidad o en situación de dependencia, sólo podrá disfrutar de este derecho, a su elección, uno de ellos.

Artículo 97. *Permisos por razón de atención a menores.*

1. Cada trabajador que tenga a su cargo a un menor de hasta 14 años podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 2 jornadas por año natural en el caso de familias pluriparentales y de hasta 3 jornadas por año natural en el caso de familias monoparentales o numerosa de categoría general.

2. Se acreditará que el destino de dichas jornadas tiene por objeto atender cualquier necesidad de enfermedad del menor o de tutoría escolar, de asistencia a celebraciones que se desarrollen en el ámbito escolar, así como del acompañamiento del menor a puntos o estaciones de transporte con ocasión de un desplazamiento escolar o de estudios en general.

3. Dicha solicitud deberá cursarse, salvo situaciones imprevistas por enfermedad sobrevenida del menor, con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 98. *Permisos por razón de atención a dependientes o personas con discapacidad.*

1. El trabajador que tenga a su cargo a familiares dependientes o personas con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.

2. Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

3. Se entenderá por «persona con discapacidad» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, así como la que en cada momento le sea de aplicación.

4. Será necesario que su familiar dependiente o persona con discapacidad no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

5. Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

6. Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 99. *Beneficios en materia de guarderías o cuidado de menor.*

El Grupo EDPE asignará al trabajador y/o trabajadora por cada hijo/a, desde el quinto mes hasta el mes de septiembre del año en que cumpla los tres años de edad, una ayuda económica por guardería o cuidado de menor por un importe, para el año 2026 de 76,66 euros mensuales.

Este derecho se mantendrá en tanto en cuanto no fuera garantizado como prestación social de carácter estatal o autonómica.

Sección 6.ª Acoso y violencia laboral

Artículo 100. *Principios generales.*

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2. Considerando que cualquier actitud que contravenga este derecho entra en contradicción con la cultura empresarial, y conscientes de que el acoso y violencia laboral afecta directamente a la dignidad de la persona, así como a la productividad y la eficiencia en el trabajo, queda expresamente prohibida cualquier conducta en el ámbito laboral de acoso y violencia laboral.

3. La Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores de cada centro velarán por prevenir, impedir y castigar cualquier comportamiento susceptible de calificarse como acoso y violencia laboral.

4. La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Artículo 101. *Conceptos.*

La Dirección manifiesta su absoluto rechazo a toda conducta constitutiva de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia laboral y acoso discriminatorio, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

1. Constituye 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.

Se encuentran incluidos los siguientes tipos:

Acoso *quid pro quo:* chantaje sexual. A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona o de una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

base para una decisión que afecta el acceso a la persona a la formación profesional, empleo continuado, promoción, salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador.

2. Constituye 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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3. Constituye Violencia Laboral, cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean objetivos intencionados o testigos inocentes, involucrado de forma no personal o accidental en los incidentes.

4. Constituye acoso discriminatorio cualquier conducta relacionada con el origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o condición de salud, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social legalmente protegida, que tenga por objeto o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Artículo 102. *Represalias y falsas imputaciones.*

1. Se prohíbe las represalias contra cualquier persona que notifique, de buena fe, casos de discriminación, acoso, violencia o sospechas respecto a la política de discriminación positiva y contra cualquier persona que participe o, de otro modo, apoye una investigación desencadenada por dicha notificación.

2. Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso y violencia laboral o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

3. No obstante lo dispuesto en párrafos anteriores, la falsa imputación a un compañero, superior, cliente, proveedor, asesor o tercero de cualquier clase de conductas constitutivas de acoso y violencia laboral cuando se demuestre infundada tal acusación, en particular si ha recaído al respecto sentencia judicial absolutoria, podrá considerarse infracción laboral de la máxima gravedad, al haber comprometido el prestigio o buen nombre del afectado.

Artículo 103. *Difusión.*

1. Al margen de la difusión que las presentes medidas tendrán a través de la publicación de este convenio colectivo, se procurará el adecuado conocimiento de las mismas a través de la realización de campañas informativas o acciones de formación que contribuyan a su conocimiento.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso y violencia laboral en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 104. *Protocolo contra el acoso y violencia laboral.*

Este Protocolo pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de acoso y violencia laboral en todas sus modalidades.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que resultará de aplicación para todo tipo de posible situación de acoso y violencia laboral en todas sus modalidades.

En caso de que una denuncia afecte no sólo al acoso o violencia laboral en cualquiera de sus modalidades, sino también a otros aspectos, tendrá preferencia el procedimiento establecido para el acoso o violencia laboral.

Por su propia naturaleza compleja, las conductas de hostigamiento o acoso de cualquiera de las modalidades que expresamente se combaten, requieren de un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.

La Compañía garantizará a sus empleados/as el derecho al ejercicio de la reclamación.

La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

A. Resolución previa de los incidentes:

Los empleados/as que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso o violencia laboral en su puesto de trabajo, o que consideren que una persona cercana a ellos está sufriendo este tipo de conductas podrán denunciar internamente este hecho por medio de los siguientes cauces:

Mediante comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.

Mediante comunicación a su superior jerárquico.

Mediante la presentación de una reclamación ante la Comisión de Instrucción del Acoso y Violencia Laboral, (en adelante, CIAVL).

Si en los casos establecidos en los guiones «a» o «b» no se llega a un resultado satisfactorio para el denunciante o se prolongan innecesariamente, se podrá reiterar la denuncia ante CIAVL.

Del mismo modo, la persona de Recursos Humanos o el superior jerárquico que reciba la denuncia de acoso, podrá, si las características del caso así lo hacen conveniente (complejidad, gravedad, etc.) remitirlo directamente a la CIAVL para que proceda a hacerse cargo del análisis y tramitación del caso.

B. Comisión de Instrucción de Acoso y Violencia Laboral (CIAVL):

Una comisión compuesta por técnicos y especialistas valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de Acoso o Violencia Laboral.

Dicha comisión utilizará, para la valoración de los casos que se presenten, una metodología científica y desarrollará las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso/violencia laboral.

La CIAVL, tendrá además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad (en la medida en que sea posible) de sus actuaciones y los derechos de todos los interesados/as involucrados en el procedimiento.

Estará integrada por:

Un Técnico/Jefe/Director de RRLL.

Un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales/Ergonomía y Psicosociología, cuando sea necesario.

Un Técnico de los Servicios Jurídicos o Jurídico Laborales.

De entre sus miembros se nombrará a un Presidente y Secretario.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

C. Procedimiento de resolución de las reclamaciones:

1. Inicio: Todo empleado que desee presentar una reclamación por acoso deberá hacerlo por escrito. Las reclamaciones que se formulen deberán contener:

a) Nombre y apellidos del interesado/a, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
c) Lugar y fecha.
d) Firma del solicitante.

El escrito de reclamación se dirigirá a la CIAVL, a través del buzón de correo constituido al efecto, o por presentación, por correo o directamente a cualquiera de los miembros de dicha Comisión.

En caso de que el escrito se presente a cualquiera de los miembros de la CIAVL, para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de reclamación se deberá presentar en sobre debidamente cerrado donde se indicará el remitente, el destinatario y la fecha de entrega.

Los expedientes se custodiarán en La CIAVL con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

2. Desarrollo: El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Recibida una reclamación, La CIAVL, deberá reunirse en el plazo máximo de 4 días hábiles para iniciar las actuaciones pertinentes. En dicha reunión se nombrará un instructor y un secretario, de entre los miembros de la Comisión, que deberán efectuar la instrucción del procedimiento.

Las actuaciones a desarrollar por el instructor y secretario podrán ser cualquiera de las siguientes:

Citar al solicitante, con objeto de mantener una entrevista en el plazo de siete días hábiles desde la recepción de la reclamación, con objeto de confirmar y aclarar los hechos establecidos en la reclamación. Para dicha entrevista se podrá requerir al solicitante que presente cualquier e-mail, mensaje telefónico o cualquier otro medio de acreditación de lo alegado, que se considere necesario.

Tras la entrevista el instructor y el secretario, en el plazo de dos días hábiles deberán proponer a la Comisión: (i) la desestimación del caso si consideran que no tiene entidad alguna, dejando constancia de los motivos de dicha decisión o (ii) continuar el procedimiento y los pasos a seguir; en este último caso podrán adoptarse medidas provisionales durante la tramitación encaminadas a preservar los derechos de los interesados/as.

Si la Comisión opta por desestimar la reclamación, deberá comunicar al interesado/a -por escrito y en el plazo de dos días hábiles, la decisión y las causas de la desestimación.

Si la Comisión opta por continuar con el procedimiento, el instructor y el secretario deberán adoptar las medidas necesarias para definir, con la mayor claridad posible, los hechos y su gravedad. La instrucción deberá realizarse con la máxima celeridad sin que, salvo circunstancias especiales, puede extenderse más allá de 20 días hábiles.

Durante la instrucción del caso la Comisión podrá requerir la adopción de medidas cautelares a fin de garantizar el buen fin del procedimiento y la protección de las personas afectadas.

El procedimiento deberá desarrollarse respetando el principio de contradicción, de forma que el instructor y el secretario deberán, salvo causa mayor, dar a conocer a la persona o personas afectadas el contenido de la reclamación, de forma que pueda/n alegar o aportar lo que considere/n necesario.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Las personas interesadas podrán, en cualquier momento antes de la emisión del informe por la Comisión, efectuar alegaciones y aportar cuantos documentos u otros elementos consideren oportuno, que el instructor y el secretario podrán tener en cuenta.

El instructor y el secretario podrán efectuar las entrevistas y recabar la información que consideren adecuada para esclarecer los hechos, velando en todo caso por tratar de respetar la confidencialidad.

El instructor y el secretario deberán tener puntualmente informados, del estado del caso, a los miembros de la Comisión durante todo el procedimiento.

Por último, finalizada la instrucción, el instructor y el secretario presentarán -en el plazo de dos días hábiles-un informe a la Comisión de la instrucción efectuada y de sus resultados con objeto de que la Comisión pueda emitir un informe definitivo.

Los hechos relevantes que deban incluirse en el informe final de la Comisión podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

Podrán solicitarse cuantos informes o análisis de especialistas se consideren necesarios para esclarecer la reclamación. Los informes solicitados serán facultativos y no vinculantes.

Los interesados/as podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

En cualquier caso, La CIAVL adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados/as en el procedimiento.

3. Finalización: El informe final de La CIAVL deberá emitirse dentro del plazo máximo de 30 días hábiles a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación, salvo que por razones extraordinarias sea necesario aumentar el plazo, lo que decidirá la propia Comisión por escrito razonado y notificado a las partes.

El informe deberá contener (i) el resumen de los pasos de instrucción que se han seguido, (ii) los hechos que han quedado acreditados y (iii) una propuesta de recomendaciones.

Este informe se trasladará inmediatamente a las personas interesadas, quienes podrán efectuar las alegaciones que consideren convenientes, en el día hábil siguiente a su recepción.

Tras la recepción de las alegaciones La CIAVL emitirá el informe definitivo. Las actuaciones que el informe, en su caso, recomiende adoptar, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por los órganos competentes en la materia. Estas recomendaciones podrán consistir en medidas organizativas y/o disciplinarias.

D. Denuncias Falsas:

Solo en el supuesto de que se pueda constatar que la denuncia presentada es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar al denunciado y poner en entredicho su credibilidad, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el denunciante.

Sección 7.ª Medidas protectoras hacia víctimas de violencia de género

Artículo 105. *Marco de aplicación.*

La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral.

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las trabajadoras del Grupo EDPE que sean víctimas de violencia de género, así como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con la que la empleada del Grupo EDPE mantenga una relación de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las citadas medidas serán de aplicación desde el momento en que la persona trabajadora acredite su condición de víctima de violencia de género mediante cualquiera de los medios de acreditación previstos en la legislación vigente.

Artículo 106. *Acuerdos de atención multidisciplinar.*

El Grupo EDPE mantendrá a su cargo un acuerdo de prestación de servicios con uno o varios gabinetes de reconocido prestigio que, garantizando la confidencialidad más estricta, cubra tanto a la empleada víctima de violencia de género, como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, pudiendo acudir directamente para que le sean prestados los siguientes servicios en materia de:

Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a las víctimas y, en su caso, orientación familiar.

Apoyo médico: asistencia psiquiátrica.

Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada en materia de violencia doméstica, tramitando las actuaciones correspondientes a la solicitud de Orden de Protección, conducente a conseguir protección de su seguridad física (orden de alejamiento), protección jurídica (atribución de vivienda familiar, custodia de hijos, pensión de alimentos) y protección social (tramitación de prestaciones o medidas de asistencia social).

Artículo 107. *Ayudas económicas y préstamos.*

El Grupo EDPE ofrecerá una ayuda económica de 816,40 Euros mensuales. Dicho importe será revalorizado en el año 2027 con el IPC real del año 2026 para los gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima de violencia de género que se vea obligada a dejar temporalmente su domicilio habitual, hasta entonces compartido con su agresor. Esta ayuda se mantendrá durante un plazo de 6 meses en caso de que no hayan variado las condiciones por las que se le concedió la citada ayuda.

Asimismo, este tipo de víctimas tendrán la posibilidad de acceder a préstamos específicos, siendo objeto de condiciones especiales respecto a facilidades de pago.

Artículo 108. *Horarios y jornadas.*

El Grupo EDPE ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención, o los servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia.

Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción.

Artículo 109. *Permisos y vacaciones.*

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación. Dichos permisos tendrán la consideración de «Retribuidos» a todos los efectos.

Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 110. *Cambio de lugar de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo de las empresas del Grupo EDPE, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

La empresa velará por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

Artículo 111. *Excedencias.*

La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación.

Artículo 112. *Representación de los trabajadores.*

Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este acuerdo, se aplicarán las L.O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Sección 8.ª Discapacidad

Artículo 113. *Marco de aplicación.*

Las partes firmantes del presente convenio contribuirán y velarán por la promoción e integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario comprometiéndose expresamente al cumplimiento y seguimiento estricto de la normativa vigente y del articulado de esta sección.

Artículo 114. *Igualdad de trato.*

A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores/as con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que, de un lado, garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, fomentándose su acceso a las actividades formativas.

Artículo 115. *Eliminación de barreras.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, tomarán las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Artículo 116. *Tipo de contratación.*

En línea con el compromiso del Grupo EDPE sobre la creación de empleo estable, se les aplicará la modalidad de contratación indefinida.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Representación, participación y acción sindical

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 117. *Derechos y sistema normativo.*

Con respeto de los derechos y facultades otorgados por las leyes y demás disposiciones oficiales vigentes en cada momento, la representación, participación y acción sindical de los trabajadores en la Empresa quedará regulada por lo dispuesto en este convenio, manteniendo el plazo de vigencia establecido con carácter general.

Artículo 118. *Garantías de los Delegados de las Secciones Sindicales, miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ninguno de los Delegados de las Secciones Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, otros Delegados de Personal, el Comité de Empresa al que perteneciere y el Delegado Sindical correspondiente a la misma afiliación, si lo hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos comunicados que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición dentro de la Intranet un tablón electrónico y a su vez en cada zona o centro de trabajo dispondrán de un tablón de anuncios, que deberá situarse en un lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

5. Los representantes a que se refiere el n.º 1 dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente correspondan.

Excepcionalmente, cuando el volumen de actividades de representación laboral o sindical a desarrollar en un determinado mes así lo requiera, la parte no disfrutada del crédito horario correspondiente al mes anterior podrá ser acumulada al del siguiente a efectos de su disfrute conjunto. En tales supuestos podrán llegar a establecerse, además, condiciones especiales siempre que así se acuerde con la Dirección de RR.HH. de la Empresa.

6. En todo caso, para ausentarse del trabajo, con cargo a este crédito, deberá ponerse en conocimiento de la Dirección de RR.HH., con la debida antelación, a los efectos de poder garantizar la cobertura de las necesidades del servicio, mediante la oportuna solicitud en la herramienta informática corporativa.

Asimismo, no se computarán, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de:

Su designación como componente de la comisión deliberadora del convenio colectivo.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Las de asistencia a las reuniones convocadas por la Dirección.

Las correspondientes a las utilizadas en las reuniones de los Comités y Subcomités de Seguridad, si formaran parte de los mismos.

Las que vinieran causadas por la asistencia a cualquier reunión de la CPIAyDN, de la CAL y las necesarias para el desarrollo de los trabajos derivados de las actividades propias de la Subcomisión de Acción Social recogidas en el presente convenio caso de pertenecer a ellas.

Las utilizadas al ser citado por la autoridad laboral.

7. Los representantes sindicales no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

8. Cuando algún Delegado Sindical, Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa le coincida un permiso sindical con un día de descanso, se trasladará dicho descanso a otro día laborable.

Sección 2.ª Representación y participación del personal

Artículo 119. *Comité de Empresa.*

Por las especiales características del ámbito en donde las empresas desarrollan sus actividades, existirá en cada empresa un único Comité de Empresa en cada una de las provincias con más de cincuenta trabajadores de plantilla, elegido por el conjunto de los trabajadores, a través del procedimiento legalmente establecido y que contará, por tanto, con el número de miembros que corresponda legalmente al total de trabajadores de todos los centros de trabajo de dicha provincia.

Las funciones, garantías y derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, serán las recogidas en la legislación que les sea aplicable.

Sección 3.ª Acción sindical

Artículo 120. *De la representación general de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 129.2 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S y 61 del Estatuto de los trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones sociolaborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de centros de trabajo de las empresas del Grupo EDPE pertenecientes al ámbito de aplicación del presente convenio, así como a la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del artículo 122, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de las citadas empresas. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección y las referidas Secciones Sindicales, en función de la mayoría de la representatividad que ostenten, vincularan a la totalidad de los trabajadores y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la autoridad laboral competente.

Artículo 121. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente convenio colectivo, en la medida que les afecten.

Se regula la acción sindical general mediante Delegados de Secciones Sindicales en atención a las características de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

este convenio, y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión del convenio colectivo la cual se regirá por las propias estipulaciones o cláusulas pactadas en el mismo.

Respecto de otros Delegados Sindicales se estará, para los firmantes de este convenio, a lo regulado en el mismo y, para los no firmantes, a los derechos que establece la LOLS.

Artículo 122. *De las Secciones Sindicales.*

Los Sindicatos que cuenten, al menos con una representación del 10 % de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa en el ámbito de desarrollo y aplicación del actual convenio colectivo; los Sindicatos de Comunidad Autónoma con la doble condición de obtener una representación en las empresas del Grupo EDPE pertenecientes al ámbito de aplicación del convenio: de al menos un 15 % en su ámbito y de un 10 % en el conjunto de las citadas empresas; y los firmantes de este convenio colectivo, podrán constituir Secciones Sindicales a nivel del ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados, con el número, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de las Empresas facilitarán a tales Secciones Sindicales un local propio, a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Las Secciones Sindicales que no cumplan lo establecido en el párrafo 1.º de este artículo se regularan, exclusivamente, por lo previsto en el título IV de la Ley de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Las Secciones Sindicales, con la debida implantación en las Empresas sujetas al presente convenio ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de convenios colectivos en tal ámbito, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 123. *Cargos electivos sindicales.*

1. Los trabajadores de las Empresas que ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, no obstante, por acuerdo con la Dirección de las Empresa, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del servicio.

b. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores activos de la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que el Grupo EDPE esté afectado por la negociación.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 124. *Delegados Sindicales.*

La Sección Sindical que cumpla los requisitos del párrafo 1.º del artículo 122, nombrará un Delegado Sindical General, si así lo estimara conveniente, que la representa a nivel del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, con carácter general y a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales Generales, en el supuesto de que no sean Delegados de Personal o no formen parte de los Comités de Empresa, tendrán las mismas garantías que la ley establece para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

a) Ostentar la representación institucional de sus respectivas Secciones Sindicales en la Empresa, defendiendo los intereses de sus afiliados y sirviendo de instrumento de comunicación entre los mismos y la Dirección.

b) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados por ello a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

c) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y del Comité Central de Seguridad y Salud con voz pero sin voto. Adicionalmente y en las mismas condiciones, es decir con voz pero sin voto, el Delegado Sindical General, previa solicitud dirigida al Presidente de este último comité (CCSS), podrá estar acompañado por otro representante sindical de su sindicato que a estos efectos designase. Dicha presencia, en todo caso, deberá ser autorizada previamente a la reunión.

d) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

e) Disponer del mismo crédito de horas mensuales que la legislación vigente atribuye a los representantes de los Comités de Empresa.

Artículo 125. *Cuotas Sindicales.*

1. Los trabajadores afiliados a los Sindicatos podrán solicitar de la Empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá dirigirse por escrito a la Dirección de RR.HH., haciendo constar la orden de descuento, la Central Sindical y el número de la cuenta bancaria de la misma donde la Empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

2. Mensualmente, la Empresa facilitará a cada una de las Secciones Sindicales, listado de los afiliados con descuento en nómina.

Sección 4.ª Asambleas de trabajadores

Artículo 126. *Régimen de las asambleas.*

1. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea, bien por empresas, zonas geográficas o centros de trabajo, o mediante convocatorias generales dirigidas al conjunto de empleados.

2. Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, por los Delegados de Personal, por los Delegados Sindicales o por el treinta y tres por ciento de los trabajadores de la plantilla activa de la Empresa, o de la zona geográfica o centro de trabajo, según se trate de asambleas generales o de asambleas de zonas o centros de trabajo.

3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de RR.HH. con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo cuando la asamblea tenga por objeto informar sobre la negociación colectiva o sobre la convocatoria o desconvocatoria de una huelga, en cuyos supuestos la comunicación se efectuará con la antelación posible.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

4. La celebración de la asamblea tendrá lugar en un local adecuado designado por la Dirección, y se efectuará fuera de las horas de trabajo, quedando limitada la voluntaria asistencia al personal que se encuentre libre de servicio.

5. Salvo las convocadas por los Delegados Sindicales –quienes, en este caso, se responsabilizarán de su desarrollo–, las asambleas serán presididas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes serán responsables del normal desarrollo de las mismas y, de común acuerdo con la Dirección, adoptará las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad de la Empresa.

Sección 5.ª Utilización medios informáticos

Artículo 127. *Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.*

1. Dotación. La utilización de los medios informáticos por parte de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales se considera condicionada a que por la Dirección de las Empresas del Grupo EDPE no se desautorice la misma por necesidades empresariales, informáticas o ejercicio abusivo e inadecuado de los mismos.

2. Condiciones generales de utilización.

2.1 El uso de las herramientas informáticas puestas a disposición de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales se limitará, respecto a las notificaciones individuales a trabajadores y sus afiliados respectivos, exclusivamente, a avisos o convocatorias.

En este sentido, no se permitirá el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión pueda bloquear el servidor o limitar de cualquier modo su rapidez o eficiencia, intercambio de posiciones negociadoras, debates, difusión de documentos sindicales o de cualquier otra materia, los cuales deberán encauzarse a través de la página Web o Tablón Virtual que para uso exclusivo de las representaciones legales de los trabajadores se ha creado al efecto.

2.2 Queda expresamente prohibida la utilización del correo electrónico para el envío de comunicados insultantes, despectivos o ridiculizantes a otros sindicatos, afiliados, trabajadores, clientes, proveedores, asesores o terceros de cualquier clase vinculados de cualquier manera o por cualquier título con la actividad de las empresas.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Sección 1.ª Complementos asistenciales

Artículo 128. *Garantías en situación de Incapacidad Temporal, y nacimiento y cuidado del menor.*

1. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o en situaciones de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor señaladas en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el personal disfrutará de las siguientes garantías:

– En enfermedad común.

Durante los siete primeros días de la baja tendrá garantizado el 90% de las percepciones correspondientes a los conceptos de Sueldo y Pagas extraordinarias y el SIR Pensionable si lo hubiera.

Esta garantía se elevará al 95% de las referidas percepciones desde el octavo hasta el decimoquinto día, ambos inclusive.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

A partir del decimosexto día de la baja, y con independencia de la duración del proceso de incapacidad temporal, la garantía alcanzará al 100% de los conceptos retributivos señalados.

En nacimiento y cuidado de menor antes señalados, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral:

Se garantiza el 100 % de las referidas percepciones retributivas desde el primer día de la baja.

El personal de turnos percibirá, además, desde el inicio del proceso, el importe correspondiente al Plus y complemento de turnicidad que hubiera devengado de haberse encontrado en situación activa solamente en los casos de nacimiento y cuidado de menor antes señalados, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral, y en aquellas situaciones de enfermedades oncológicas, cardiovasculares o de similar gravedad a justificar a los Servicios Médicos de la Empresa.

2. En cualquier caso, dicha garantía se encuentra supeditada al reconocimiento del derecho al percibo de la prestación de incapacidad temporal o por nacimiento y cuidado del menor establecido en el artículo 48.4 ET así como a su efectiva percepción a la que complementa y por tanto, a que no se haya incurrido en ninguna de las situaciones que la normativa establece para la denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio de incapacidad temporal, constituyendo en todo caso una garantía complementaria y no sustitutiva.

El disfrute de las anteriores garantías en situación de incapacidad temporal se entiende condicionado, además, al hecho de que el Servicio Médico lleve a cabo las pruebas y reconocimientos médicos que por parte de aquél se consideren pertinentes y necesarios, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, para controlar y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, así como el cumplimiento por el mismo del tratamiento médico que le ha sido recomendado.

Por ello, cualquier actuación del trabajador que impida la efectiva realización de tales pruebas o reconocimientos médicos, se entenderá como una negativa del mismo a la verificación de su estado de salud y al necesario control al que queda condicionado el disfrute de las anteriores garantías. Con respeto a la normativa vigente en cada momento sobre protección de datos personales y confidencialidad de la información médica.

Por tanto, tal negativa, en los términos expuestos, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de esas mejoras o garantías de las prestaciones, en tanto en cuanto el trabajador se niegue, impida o se oponga a colaborar con los profesionales sanitarios encargados de efectuar y/o gestionar la realización de los exámenes de salud pertinentes.

3. En este caso, al igual que en el supuesto de que el Servicio Médico no considerase justificadas las ausencias al trabajo o se declarase por el mismo la aptitud del trabajador para el trabajo, la Dirección con información a la CAL decidirá lo que proceda con respecto al período de suspensión o a la extinción de los derechos económicos derivados de las garantías establecidas.

Artículo 129. *Garantías por riesgos.*

Se establece, con efectos a partir del 1 de enero 2026 y durante la vigencia del convenio, que la garantía por riesgos para cubrir las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento del trabajador en activo previstas en el plan de pensiones tenga un mínimo de 160.000,00 euros a partir del año 2026. A estos efectos se tendrán en cuenta, en los derechos consolidados, los importes provenientes tanto de las aportaciones obligatorias de la Empresa como las del trabajador (excluyéndose, a estos efectos, las voluntarias del trabajador, si las hubiera) que tuviera en el Plan de Pensiones al 31 de diciembre del año anterior o en la fecha de su incorporación al mismo dentro del

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

año natural, procediendo en consecuencia a asegurar la diferencia entre los 160.000,00 euros y los derechos consolidados. Los derechos consolidados a computar incluirán en su caso los existentes en cualquier otro vehículo de previsión social organizado por el Grupo EDP, así como cualquier cantidad que hubiera sido cobrada con anterioridad en pago de los derechos consolidados.

Esta garantía no será de aplicación para aquellas situaciones en que las especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Grupo HC Energía garanticen una prestación superior al importe reseñado en presente artículo.

Artículo 130. *Ayuda especial a personas con discapacidad.*

Los trabajadores activos o pasivos que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios con discapacidad, recibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, percibirán para el año 2026, bajo los mismos condicionamientos, la cantidad de 124,64 euros mensuales.

Para el año 2027, se incrementará en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2026.

Sección 2.ª Atenciones sociales

Artículo 131. *Subcomisión de Acción Social.*

Las ayudas y beneficios sociales que se regulan en los artículos que siguen serán gestionados por la Subcomisión de Acción Social que se regula en el artículo 8.4 del presente convenio colectivo.

Artículo 132. *Préstamos para la vivienda.*

1. Las Empresas, continuando con su programa social de concesión de préstamos al personal de plantilla para adquisición o construcción de viviendas, destinarán para el año 2026 la cantidad de 347.143,41 euros a este concepto.

2. Estos préstamos serán destinados a viviendas propias y que constituyan residencia habitual del trabajador, concediéndose, previo informe favorable de la Representación Social, y por una sola vez a cada trabajador, sin devengar interés alguno, a amortizar mediante descuento mensual en nómina en un plazo máximo de ocho años, siendo requisito indispensable tener dos o más años de antigüedad en la Empresa de que se trate.

3. Ello no obstante, este tipo de préstamos podrá ser solicitado por segunda vez por quienes cambien su domicilio o residencia principal, siempre que exista saldo o remanente disponible en el fondo correspondiente y no haya peticiones pendientes por parte de algún empleado que no lo hubiera disfrutado con anterioridad.

Artículo 133. *Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.*

1. El personal de plantilla que use su vehículo particular como instrumento de trabajo al servicio de la Empresa, tendrá acceso, dentro de los límites y con los condicionamientos establecidos por la Dirección, a un préstamo de ayuda para adquisición de vehículo, a amortizar en cinco años, devengando el 50% del interés preferencial con que en el momento de la concesión estén operando las entidades financieras, y a devolver, mediante descuento en nómina, por mensualidades constantes e iguales.

2. En casos debidamente justificados, este préstamo podrá ser igualmente concedido para la reparación de averías o siniestros del vehículo a las que, por su importancia, el trabajador no pueda hacer frente con sus propios recursos.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

3. El fondo o dotación global destinado por las Empresas sujetas al presente convenio para la atención de este tipo de préstamos queda establecido para el año 2026 en 225.778,99 euros.

Artículo 134. *Residencias de descanso.*

1. Con el fin de facilitar el descanso a su personal, las Empresas sujetas al presente convenio continuarán el actual programa de residencias de descanso, destinando a este fin la cantidad de 153.643,84 euros durante el año 2026, en cuyo importe quedarán comprendidos los alquileres y gastos de conservación y servicio.
2. A la Subcomisión de Acción Social corresponde la distribución, adjudicación y alquiler de estas residencias de descanso, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección de las Empresas.
3. A estos beneficios tendrá derecho igualmente el personal pasivo de las Empresas.

Artículo 135. *Becas y ayudas escolares.*

1. Se constituye por las empresas sujetas a este convenio un fondo de 230.465,77 euros, con destino a la concesión de becas de estudio, ayudas para gastos de internado o a mediopensionistas, y subvenciones para adquisición de libros de texto, durante el año 2026.
2. Estas becas serán adjudicadas por la Subcomisión de Acción Social, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección, y por los importes que en las mismas se prevean, según los estudios que se cursen, teniendo derecho a solicitarlas los trabajadores activos y pasivos, tanto en su propio nombre como en el de su cónyuge e hijos.

Artículo 136. *Otros préstamos.*

1. Durante el año 2026 la Dirección de las Empresas, previo acuerdo favorable de la Subcomisión de Acción Social, concederá, en la forma y condiciones previstas en la referida norma, anticipos al personal hasta un límite global de 222.984,27 euros.
2. Las empresas sujetas a este convenio constituirán un fondo especial para equipamientos del hogar familiar (electrodomésticos, mobiliario, etc.) por un montante global de 222.984,27 euros, durante el año 2026, con cargo al que se concederán préstamos por las empresas al 50% del interés preferencial con que estén operando las entidades financieras.
3. En los casos de enfermedad o accidente quedará en suspenso la amortización del anticipo, previo informe favorable de la Representación Legal de los Trabajadores.
4. Tanto para los prestamos regulados en este artículo como para los regulados en los artículo 133 y 134 anteriores, el trabajador se comprometerá a que quede liquidado el préstamo en el momento de la extinción del contrato de trabajo con la empresa, con independencia de la fecha de vencimiento que inicialmente se hubiese concedido el préstamo, aceptando su compensación con el finiquito/liquidación o posible indemnización.

Artículo 137. *Disponibilidad de los fondos.*

De las cantidades asignadas en esta sección podrán hacerse trasvases de unos conceptos a otros, siempre que sean de la misma naturaleza, moviéndose en todo caso dentro del cómputo total del conjunto de los mismos.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 138. *Suministro de energía eléctrica.*

El personal en activo, individualmente considerado, disfrutará, a partir de la firma del presente convenio y a lo largo de su relación laboral, de suministro de energía eléctrica, en su domicilio habitual, en las condiciones que a continuación se establecen:

1. 6.500 kWh/año de cupo gratuito.
2. A partir de 6.501 a la tarifa de clientes ordinaria.

Este beneficio se mantendrá al trabajador que sea declarado en situación de incapacidad permanente o a su cónyuge supérstite en caso de fallecimiento hasta que el trabajador hubiera alcanzado la edad ordinaria de jubilación.

El mantenimiento de este beneficio supone el pago de las facturas periódicas expedidas, que se realizará necesariamente a través de domiciliación bancaria, así como acogerse al sistema de facturación electrónica.

El fraude, debidamente probado conforme a las reglas comúnmente establecidas en derecho, en el disfrute de este beneficio comportará la privación indefinida del mismo.

Sección 3.ª Sistema de previsión social

Artículo 139. *Plan de pensiones.*

Las aportaciones empresa/trabajador al Plan de Pensiones son las reseñadas en el anexo VI del presente convenio, con respeto a los compromisos establecidos para los «Partícipes en suspenso» con mantenimiento de aportaciones.

El nivel retributivo salarial es la referencia a considerar para el abono de la Aportación al Plan de Pensiones, incluso si fuese superior al grupo profesional donde esté encuadrado.

Las partes firmantes del convenio promoverán las iniciativas pertinentes para someter a la aprobación de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Grupo HC Energía la inclusión en sus especificaciones del compromiso de garantía por riesgos establecido en el artículo 129 del vigente convenio colectivo.

CAPÍTULO X

Código de conducta y régimen disciplinario

Sección 1.ª Código de conducta

Artículo 140. *Conducta ética en la actividad y en el entorno de trabajo.*

1. En el desarrollo de todas las actividades del Grupo EDPE:

1.1 En las actuaciones profesionales de directivos y empleados del Grupo EDPE se extremará la atención al cumplimiento de la legislación vigente de aplicación a las actividades desempeñadas.

1.2 Prestarán a las autoridades de supervisión y fiscalización toda la colaboración a su alcance, satisfaciendo las peticiones que le sean dirigidas y no adoptando ningún comportamiento que pueda impedir el ejercicio de las competencias de supervisión por parte de esas autoridades.

2. En el entorno de trabajo:

2.1 Todas las actuaciones estarán guiadas por los más elevados patrones de integridad, honestidad y transparencia.

2.2 Todos los directivos y empleados del Grupo EDPE facilitarán a sus superiores información veraz, explicarán con total transparencia sus decisiones y comportamientos

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

profesionales, actuando siempre de forma leal a los principios e intereses del Grupo EDPE.

2.3 Las situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales y el deber de lealtad para con la empresa u otros colaboradores, deben ser de inmediato comunicados por escrito a un superior.

2.4 Se prohíbe toda práctica de corrupción, en todas sus formas activas y pasivas, ya sea a través de actos u omisiones, bien a través de la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

2.5 Se establece un compromiso de consulta previa a la Dirección para la aceptación de cualquier designación para el ejercicio de otra actividad profesional externa que pudiera condicionar su independencia, interferir con sus atribuciones o con las actividades de la empresa.

2.6 Los empleados del Grupo EDPE con relaciones familiares o equiparadas dentro del mismo no deberán ejercer su actividad profesional en relación jerárquica o funcional directa entre sí. En caso de que excepcionalmente y por un periodo transitorio, se de esta circunstancia, durante el tiempo que dure la misma, se garantizará la objetividad de los procesos de evaluación, apreciación del desempeño, promoción, etc.

2.7 El patrimonio de la empresa deberá ser protegido por todos y usado sólo en la ejecución de los procesos de negocio, asegurando su uso eficiente.

Artículo 141. *Protección, conservación del medio ambiente y sostenibilidad.*

1. Todos los empleados del Grupo EDPE se implicarán en los aspectos medioambientales a través de la mejora continua, promoviendo y fomentando la protección y conservación del Medio Ambiente.

2. Dentro de esa Política Medioambiental se establecen los siguientes objetivos:

Crear valor a la Sociedad integrando el respeto y la protección del Medio Ambiente y la responsabilidad social con los aspectos económicos encaminados a la Compañía hacia el Desarrollo Sostenible.

Cumplir con la legislación y normativa ambiental aplicable.

Establecer objetivos y metas medioambientales alineados con el compromiso de mejora continua.

Exigir que los proveedores cumplan con los requisitos medioambientales exigidos por el Grupo EDPE.

Establecer los canales adecuados para la formación, sensibilización y comunicación de nuestros empleados en materia medioambiental.

Comunicar a la Sociedad en general nuestro compromiso de protección del Medio Ambiente.

Artículo 142. *Control interno.*

1. Resulta de vital importancia el establecimiento de adecuados controles internos en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de la estructura del Grupo EDPE.

2. Dichos controles tendrán especial importancia y relevancia en el área financiera, contribuyendo a prevenir y cubrir posibles riesgos.

3. En consecuencia, todos los empleados del Grupo EDPE prestarán la máxima colaboración y cooperación en la aplicación de tales controles, evitando cuidadosamente su elusión o desnaturalización.

Artículo 143. *Modelo de prevención de riesgos jurídicos penales.*

1. Las Empresas firmantes del presente convenio colectivo tienen aprobados sus respectivos modelos de organización y gestión en materia de riesgos jurídicos penales, los cuales incluyen medidas de vigilancia y control en forma de políticas, instrucciones, órdenes y operativas para prevenir o para reducir significativamente el riesgo de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

comisión de delitos de los que las personas jurídicas podrían ser penalmente responsables.

2. Todos los trabajadores, en sus actuaciones profesionales deberán seguir dichas medidas de vigilancia y control y, en general, de todo lo previsto en los modelos de organización y gestión de los que forman parte.

Sección 2.ª Régimen disciplinario

Artículo 144. *Normas generales.*

1. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

2. La Dirección de la empresa deberá informar al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.4.c) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de poder solicitar su intervención previa cuando las circunstancias lo permitan y aconsejen. En estos casos el Comité observará de manera particularmente escrupulosa su deber de secreto y confidencialidad.

Artículo 145. *Normas de aplicación.*

1. Salvo que las partes acuerden un régimen distinto durante la vigencia del presente convenio será de aplicación las previsiones contenidas en los artículo 17 al 19 del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 13 de mayo de 1997, incluidas en el anexo VII.

2. Asimismo, y en caso de incumplimientos de los modelos de organización y gestión en materia de riesgos jurídicos penales, conforme a lo establecido en el artículo 143 del presente convenio colectivo, serán considerados como falta grave a los efectos de aplicación del régimen disciplinario señalado en el punto anterior, salvo que de dichos incumplimientos derivasen perjuicios relevantes para las entidades afectadas, incluyendo aquellos que se deriven de infracciones de leyes, reglamentos o códigos internos de conducta, en cuyo caso se considerarán como faltas muy graves.

Disposición adicional primera. *Garantías Individuales (SIR y DIR).*

La entrada en vigor del presente convenio colectivo, no afecta al mantenimiento por sus titulares de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que no están o superan los previstos en su texto, y que fueron reconocidos por el ICCG en sus artículo 22 y 23, así como en su Cláusula de Garantías Individuales y que fueron confirmados por carta dirigida a todos los trabajadores que formaban las plantillas de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, SA, e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, SAU, a 31 de diciembre de 2006.

De esta forma los empleados titulares de los denominados «DIR» y «SIR» establecidos en el ICCG los conservarán en los mismos términos y condiciones en que fueron comunicados en su día sin que sea necesario volver a comunicar o reiterar, resultando por tanto aplicable el régimen previsto tanto en los artículos 22 y 23 del ICCG, así como su Cláusula de Garantías y demás menciones comunicadas en carta individual.

Sin perjuicio de lo anterior, si en un convenio futuro se pactara una subida en tablas superior al IPC, esta mayor subida sería de aplicación también al SIR que correspondiera en dicho momento.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de Garantía de Estabilidad en el Empleo.*

Las partes son conscientes de la importancia de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de cada una de las empresas que conforman el ámbito territorial del

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

presente convenio, siempre teniendo en cuenta el contexto económico y empresarial vigente en cada momento. Así la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario contar con un marco que posibilite el fomento de la estabilidad del empleo del colectivo existente, impulsando un empleo estable y de calidad. y procure el desarrollo profesional del colectivo existente.

En este sentido, la empresa se compromete, antes de iniciar la implementación de ajustes de carácter colectivo, al estudio de medidas alternativas y a valorar, previamente, otras medidas colectivas y/o individuales, previstas en la legislación vigente y en el presente convenio, que como medidas de flexibilidad interna sean tendentes a procurar y facilitar el mantenimiento del empleo, y puedan servir, por tanto, como alternativa a la destrucción del mismo. Tales como la modificación de condiciones y movilidad geográfica y funcional que la ley regula, y apostando por la conservación del mismo. En este mismo escenario, como medida de garantía de empleo la Empresa se compromete a contemplar reubicaciones de personal en las distintas empresas que conforman el Grupo EDPE. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos de oposición a estas medidas que la legislación garantice a los trabajadores afectados.

Todas ellas, medidas o mecanismos, diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, fortaleciendo los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que pudiera atravesar la empresa.

Las partes se comprometen a acometer aquellas medidas que impliquen una reestructuración colectiva que afecte a la estabilidad del empleo a través del diálogo, siempre con respeto y observancia de la buena fe en aras de encontrar las soluciones menos traumáticas para el conjunto de los trabajadores.

Disposición adicional tercera. *Cambio jornada anual en régimen de turnos.*

El personal con régimen de trabajo a turnos y jornada DIR que voluntaria e irrevocablemente opte por pasar, durante la vigencia de este convenio colectivo, a la jornada de turnos regulada en el artículo 22, disfrutará de un permiso retribuido (con devengos idénticos a los percibidos durante el disfrute de vacaciones) de tres semanas por año, acumulable, y a contar desde el primer año de aplicación de la nueva jornada, a aquel periodo de descansos, que, en su caso, tuviese ya acumulados por ejercer mismo derecho durante la vigencia del III Convenio colectivo de Grupo HC, en los días previos al cese de su actividad laboral por jubilación o cualesquiera otra causa. En caso de fallecimiento del trabajador en activo, sus herederos legales percibirían el importe económico equivalente a los permisos acumulados hasta esa fecha.

Disposición adicional cuarta. *Jornada normal personal con DIR.*

1. El personal adscrito al régimen de trabajo de jornada normal DIR (1.624 horas/año), que en la fecha de firma del actual convenio no se le viene aplicando la jornada de 1.688 horas/año, podrá optar, a partir de la firma del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, por prestar su jornada en el régimen de jornada normal regulada en el artículo 21 del presente convenio colectivo, en una de las opciones siguientes:

a) Mantenimiento de la jornada anual individualmente reconocida (DIR) adecuando el número de horas a realizar en las tardes a la diferencia entre las horas anuales reconocidas y las obligatoriamente a efectuar de mañana en el bloque homogéneo de 219 jornadas de trabajo/año (1.533 horas año), con la excepción, en este caso, de poder ampliar en 15 minutos las 7 horas de jornada de mañana.

b) Pasar a efectuar una jornada normal de 1.688 horas/año en las condiciones y horarios regulados en el artículo 21 del presente convenio colectivo, percibiendo además un complemento económico de jornada por un importe mensual de 61,58 euros, aplicable desde el 1 de enero de 2026 y revisable para el año 2027 con el IPC del año anterior.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

La adhesión a cualquiera de las opciones señaladas en los apartados anteriores se comunicará de manera fehaciente a la Dirección de RRHH y será irrevocable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

2. El personal con régimen de trabajo de jornada normal DIR tendrá opción a disfrutar de una flexibilidad horaria, pudiendo retrasar para ello, hasta 30 minutos las horas de entrada y salida del trabajo.

3. Los trabajadores de oficina con régimen de trabajo de jornada normal DIR que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo dependientes o discapacitados (en los términos definidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en quince minutos más de la flexibilidad señalada en el punto anterior.

Disposición adicional quinta. *Concurrencia en ayudas y beneficios sociales.*

En el caso de que los dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del Grupo EDPE, solo uno de ellos podrá solicitar las ayudas y/o beneficios sociales previstos en este convenio que en caso de discrepancia se distribuirán, si fueran divisibles, entre ambos trabajadores por mitad.

Las ayudas a hijos u otros dependientes tendrán naturaleza personal, encontrándose directamente vinculadas a la persona en beneficio de la que se reconoce.

Lo dispuesto en la presente disposición no será de aplicación a las ayudas y beneficios gestionados por la Comisión de Acción Social que tendrán su propia regulación.

Disposición adicional sexta. *Aportaciones al plan de pensiones.*

Los importes económicos resultantes de las diferencias entre los porcentajes de las aportaciones del personal que a fecha 31 de diciembre de 2013 se viniesen efectuando tanto por la Entidad Promotora como por el propio Partícipe y las reguladas para cada grupo profesional en el artículo 139 y anexo VI del vigente convenio colectivo; serán destinadas a aumentar como aportación voluntaria, su porcentaje de aportación al Plan de Pensiones o bien, a opción del propio trabajador, a percibirlas directamente como parte de su retribución.

La opción adoptada conforme al párrafo anterior podrá ser modificada, durante la vigencia del presente convenio colectivo, por el Partícipe, con carácter anual; comunicando, en este caso a la Dirección de RRHH su nueva opción elegida para el ejercicio siguiente antes del 30 de noviembre del año anterior a la modificación solicitada.

Disposición adicional séptima. *Garantía de aplicación.*

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas o aquellos que correspondan conforme a la legislación vigente.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional octava. *Actualización económica en caso de prórroga del convenio.*

En caso de prórroga del presente convenio en los términos establecidos en el párrafo cuarto de su artículo 5, con efectos de 1 de enero de cada año de prórroga se incrementarán la tabla salarial y los restantes conceptos económicos actualizables previstos en el convenio en el porcentaje correspondiente al IPC real del año natural inmediatamente anterior.

En caso de que dicho índice resulte negativo, el incremento aplicable será del 0 %, acumulándose la diferencia negativa para su compensación en las actualizaciones correspondientes a los años posteriores que permitan su absorción.

Esta regla se aplicará durante cada uno de los períodos anuales de prórroga del convenio.

Disposición transitoria primera. *SIRP de Encaje.*

Los importes de SIRP de Encaje reconocidos individualmente mantendrán su vigencia y naturaleza en los términos establecidos en las comunicaciones individuales correspondientes y en la disposición adicional Primera del presente convenio.

Disposición transitoria segunda. *Regularización económica de 2026.*

1. Las tablas salariales y los restantes conceptos retributivos producirán efectos económicos desde el 1 de enero de 2026 para el personal que esté en activo en la fecha de firma del presente convenio.

2. La regularización prevista en el punto anterior se realizará en el menor plazo de tiempo posible no superando en todo caso el plazo de 2 meses desde la firma del convenio.

Disposición final primera. *Compensación y absorción.*

Sin perjuicio de lo señalado en la disposición adicional I, las condiciones establecidas en este convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando anteriormente el personal por la aplicación de convenios colectivos, normas anteriores a los mismos, pactos individuales o concesión graciable de las Empresas.

Disposición final segunda. *Solución de conflictos.*

Durante la vigencia de este convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias que, en el orden laboral, puedan surgir, respecto a la interpretación o aplicación de este convenio por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios, todo ello sin perjuicio del derecho a la tutela judicial que a las partes corresponde.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Tablas Salariales 2026

Escalones retributivos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Permanencia en puntos	15 Pts	15 Pts	15 Pts	15 Pts	15 Pts	15 Pts	15 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts	34 Pts
Grupo A.	A1 2.807,73	A2 2.921,17	A3 3.039,18	A4 3.161,96	A5 3.289,70	A6 3.422,61	A7 3.560,89	A8 3.704,75	A9 3.778,84	A10 3.854,42	A11 3.931,50	A12 4.010,14	A13 4.090,34	A14 4.172,14	A15 4.255,58	A16 4.340,70	A17 4.427,51	A18 4.516,06	A19 4.606,38	A20 4.698,52
Grupo B.	B1 2.349,38	B2 2.444,30	B3 2.543,05	B4 2.645,79	B5 2.752,68	B6 2.863,89	B7 2.979,59	B8 3.099,97	B9 3.161,96	B10 3.225,20	B11 3.289,70	B12 3.355,50	B13 3.422,61	B14 3.491,07	B15 3.560,89	B16 3.632,10	B17 3.704,75	B18 3.778,84	B19 3.854,42	B20 3.931,50
Grupo C.	C1 1.965,86	C2 2.045,28	C3 2.127,91	C4 2.213,88	C5 2.303,32	C6 2.396,38	C7 2.493,18	C8 2.593,91	C9 2.645,79	C10 2.698,71	C11 2.752,68	C12 2.807,73	C13 2.863,89	C14 2.921,17	C15 2.979,59	C16 3.039,18	C17 3.099,97	C18 3.161,96	C19 3.225,20	C20 3.289,70
Grupo D.	D1 1.644,95	D2 1.711,40	D3 1.780,54	D4 1.852,48	D5 1.927,32	D6 2.005,18	D7 2.086,18	D8 2.170,47	D9 2.213,88	D10 2.258,16	D11 2.303,32	D12 2.349,38	D13 2.396,38	D14 2.444,30	D15 2.493,18	D16 2.543,05	D17 2.593,91	D18 2.645,79	D19 2.698,71	D20 2.752,68
Grupo E.	E1 1.376,41	E2 1.432,02	E3 1.489,88	E4 1.550,07	E5 1.612,69	E6 1.677,85	E7 1.745,63	E8 1.816,15	E9 1.852,48	E10 1.889,52	E11 1.927,32	E12 1.965,86	E13 2.005,18	E14 2.045,28	E15 2.086,18	E16 2.127,91	E17 2.170,47	E18 2.213,88	E19 2.258,16	E20 2.303,32

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Promociones

Escalones retributivos. origen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ascenso grupo superior																				
Escalón destino.	1	1	1	1	2	3	4	5	6	6	7	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Puntos (1).				6	6	6	6	6		6		6								
Ascenso 2 grupos superiores																				
Escalón destino.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7
Puntos (1).								6		6		6		6		6		6		6

ANEXO III

Horas extraordinarias y compensadas

Grupos Profesionales	Tipo A: (175% sin descanso) Horas Extraordinarias	Tipo B: Con descanso 75% Horas Compensadas
A	43,51 €	18,64 €
B	37,01 €	15,85 €
C	30,48 €	13,07 €
D	23,69 €	10,15 €
E	20,04 €	8,60 €

ANEXO IV

Plus de Turnicidad

Grupos profesionales	T.C.	T.A.C.	T.A.D.
A	48,01	35,22	19,45
B	48,01	35,22	19,45
C	38,43	28,84	19,45
D	30,43	22,43	19,45
E	30,43	22,43	19,45

ANEXO V

Funciones/grupos y colegios profesionales

De acuerdo con la facultad de dirección en la organización del trabajo que el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores confiere a la empresa, el presente listado de funciones podrá ser objeto de modificación por parte de la empresa en aras al normal y adecuado desenvolvimiento de la actividad de la misma, así como en función de la necesaria adaptación de la organización de la empresa a los cambios necesarios orientados a la mejora de nuestra competitividad y a la incorporación de nuevas tecnologías.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Grupo convenio	Funciones	Abreviatura	Colegio profesional
Grupo A.	Responsable de Distribución.	RD	T/A
	Responsable de Generación.	RG	T/A
	Responsable Comercial.	RC	T/A
	Responsable de Administración.	RA	T/A
	Responsable de Gestión de Energía.	RGE	T/A
Grupo B.	Técnico Superior de Distribución.	TSD	T/A
	Técnico Superior de Generación.	TSG	T/A
	Técnico Superior Comercial.	TSC	T/A
	Técnico Superior de Administración.	TSA	T/A
	Técnico Superior de Gestión de Energía.	TSGE	T/A
Grupo C.	Técnico Medio de Distribución.	TMD	T/A
	Técnico Medio de Generación.	TMG	T/A
	Técnico Medio Comercial.	TMC	T/A
	Técnico Medio de Administración.	TMA	T/A
	Técnico Medio de Gestión de Energía.	TMGE	T/A
Grupo D.	Técnico Operacional de Distribución.	TOD	ESP.
	Técnico Operacional de Generación.	TOG	ESP.
	Técnico Operacional Comercial.	TOC	T/A
	Técnico Operacional de Administración.	TOA	T/A
	Técnico Operacional de Gestión de Energía.	TOGE	ESP.
Grupo E.	Auxiliar de Distribución.	AD	ESP.
	Auxiliar de Generación.	AG	ESP.
	Auxiliar Comercial.	AC	T/A
	Auxiliar de Administración.	AA	T/A
	Auxiliar de Gestión de Energía.	AGE	ESP.

ANEXO VI

Aportación Plan de pensiones

Grupos profesionales	Para los empleados con ingreso anterior al 1 de enero de 1993*		Para los empleados con ingreso posterior al 31 de diciembre de 1992	
	% Aportación entidad promotora	% Aportación partícipe	% Aportación entidad promotora	% Aportación partícipe
A	6,40	1,22	4,57	3,05
B	5,66	0,85	3,91	2,60

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Grupos profesionales	Para los empleados con ingreso anterior al 1 de enero de 1993*		Para los empleados con ingreso posterior al 31 de diciembre de 1992	
	% Aportación entidad promotora	% Aportación partícipe	% Aportación entidad promotora	% Aportación partícipe
C	4,48	0,50	2,99	1,99
D	3,93	0,30	2,54	1,69
E	3,36	0,14	2,10	1,40

(*) Empleados con condición de partícipes a esa fecha en el Plan de Pensiones de Hidroeléctrica del Cantábrico, SA e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, SAU.

ANEXO VII

Acuerdo de cobertura de vacíos de 13 de mayo de 1997 (artículos 17 a 19)

Artículo 17. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) 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.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

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

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones 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 riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) 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.

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) 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.

d) 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.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) 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, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO VIII

Acuerdos vigentes

Serán de aplicación para los empleados incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo de Grupo EDPE, salvo incompatibilidad con las previsiones en él establecidas, el Acuerdo relativo a:

30/abril/1997: Constitución Servicio Prevención Mancomunado Hidroeléctrica del Cantábrico, SA.

Arranques de Grupos Térmicos de Carbón.

ANEXO IX

Calendario de turnos abiertos continuos modalidad 3TAC-4-39

A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
C	T	T	T	T	D	D	D
D	X	X	X	X	XD	D	D

A partir de junio y hasta la finalización del período de vacaciones, uno de los equipos disfrutará de las vacaciones durante cuatro semanas consecutivas, por lo que el calendario de los restantes equipos será:

VER	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
C	T	T	T	T	D	D	D

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 7 a 15h.
T (Tarde): Turno de 15 a 23h. Incluye realización de servicio de retén de 23 a 7h.
D (Descanso).
X: Turno Cero. Se avisará a cada equipo el turno M ó T que le corresponderá. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2
XD: Turno Cero. Se desarrollará en jornada M o T, como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2 con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día.

Notas:

Este calendario incluye el disfrute de los días de vacaciones, parte de ellas en las cuatro semanas consecutivas de los meses de verano y el resto repartidas a lo largo del año.

ANEXO X

Calendario de turnos abiertos continuos modalidad 3TAC-5-39

INV	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
B	D	D	D	D	T/M	T/M	T/M
C	T	T	T	T	D	D	D
D	X	X	X	X	XD	D	D
E	X	X	X	X	X	D	D

A partir de junio y hasta la finalización del período de vacaciones en septiembre, uno de los equipos disfrutará de las vacaciones durante cuatro semanas consecutivas, por lo que el calendario de los restantes equipos será:

VER	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M/T	M/T	M/T
B	D	D	XD	XD	T/M	T/M	T/M
C	T	T	T	T	D	D	D
D	D	D	D	D	D	D	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 7 a 15h.
T (Tarde): Turno de 15 a 23h. Incluye realización de servicio de retén de 23 a 7h.
D: Descanso.
X: Turno Cero. Se avisará a cada equipo el turno M o T que le corresponderá. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2
XD: Turno Cero. Se desarrollará en jornada M o T, como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2 con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos (DIR), que descansará ese día

Notas:

Este calendario incluye el disfrute de los días de vacaciones, parte de ellas en las cuatro semanas consecutivas de los meses de verano y el resto repartidas a lo largo del año.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO XI

Calendario de turnos abiertos continuos modalidad 3TAC-16-39

INV	L	M	X	J	V	S	D
1	T	T	T	T	T	T	T
2	D	D	D	D	M	M	M
3	M	M	M	M	D	D	D
4	M	M	M	M	M	D	D
5	T	T	T	T	T	T	T
6	D	D	D	D	M	M	M
7	M	M	M	M	D	D	D
8	X	X	X	X	X	D	D
9	T	T	T	T	T	T	T
10	D	D	D	D	M	M	M
11	M	M	M	M	D	D	D
12	M	M	M	M	M	D	D
13	T	T	T	T	T	T	T
14	D	D	D	D	D	D	D
15	X	X	X	X	X	D	D
16	X	X	X	X	X	D	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 7 a 15h.
T (Tarde): Turno de 15 a 23h. Incluye realización de servicio de retén de 23 a 7h.
D: Descanso.
X: Turno Cero. Se avisará a cada equipo el turno M ó T que le corresponderá. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

Notas:

El disfrute de vacaciones se realizará en los turnos X, aprovechando el descanso largo, lo que permite disfrutar de 21 días naturales ininterrumpidos.

ANEXO XII

Calendario de turnos abiertos discontinuos modalidad (3TAD-2-39)

	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	D	D
B	T	T	T	T	T	D	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 07:10 a 15:00h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 07:35 a 15:00h.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

T (Tarde): Turno de 15:00 a 22:50h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 15:00 a 22:25h.

D: Descanso

Notas:

Corresponde descansar sábados, domingos y festivos.

ANEXO XIII

Calendario de turnos abiertos discontinuos modalidad 3TAD-3-39

I

	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	D	D
B	T	T	T	T	T	D	D
C	X	X	X	X	X	D	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 07:10 a 15:00h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 07:35 a 15:00h.

T (Tarde): Turno de 15:00 a 22:50h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 15:00 a 22:25h. Incluye realización de servicio de retén desde la finalización del turno de tarde hasta el inicio del turno de mañana, y el de los sábados, domingos y festivos que le sigan.

D: Descanso.

X: Turno Cero. Se avisará a cada equipo el turno M ó T que le corresponderá. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2

Notas:

Corresponde descansar sábados, domingos y festivos. El disfrute de vacaciones se efectuará a lo largo del año siempre que se puedan cubrir los turnos de mañana y tarde.

II

	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	D	D
B	M	M	M	M	M	D	D
C	M	M	M	M	M	D	D
D	T	T	T	T	T	D	D
E	X1	X1	X1	X1	X1	D	D
F	X2	X2	X2	X2	X2	D	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 7:00 a 15:00h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 7:00 a 14:35h.

T (Tarde). Turno de 14:00 a 22:00h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 14:00 a 21:35h. Incluye la realización de servicio de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Retén desde la finalización del turno de tarde hasta el inicio del turno de mañana, y el de los sábados, domingos y festivos que le sigan.

D: Descanso.

X1, X2: Turno Cero. Se avisará a cada equipo el turno M ó T que corresponderá. Como norma general en turno de M, según lo establecido en el artículo 22.2.

Notas:

Corresponde descansar sábados, domingos y festivos. El disfrute de vacaciones se efectuará a lo largo del año siempre se cubran los turnos de mañana y tarde.

ANEXO XIV

Calendario de turnos abiertos discontinuos modalidad 3TAD-5-39

	L	M	X	J	V	S	D
A	X	X	X	X	X	D	D
B	T	T	T	T	T	D	D
C	M	M	M	M	M	D	D
D	T	T	T	T	T	D	D
F	M	M	M	M	M	D	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 06:40 a 14:30h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 07:05 a 14:30h.

T (Tarde). Turno de 14:30 a 22:20h. Para el personal con derechos individuales reconocidos (DIR) el horario será de 14:30 a 21:55h. Incluye realización de servicio de retén desde la finalización del turno de tarde hasta el inicio del turno de mañana, y el de los sábados, domingos y festivos que le sigan.

D: Descanso.

X: Turno Cero. Se avisará a cada equipo el turno M ó T que le corresponderá. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

Notas:

Corresponde descansar sábados, domingos y festivos. El disfrute de vacaciones se efectuará en períodos mínimos de dos semanas, coincidiendo como máximo 1 equipo y siempre que se puedan cubrir los turnos de mañana y tarde.

ANEXO XV

Calendario de turnos modalidad 3-TC-5-39

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	D	D	XD	X	X	D	D

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Leyenda:

M (Mañana): De 7:00 a 15:00h. o de 6:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

T (Tarde): De 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

N (Noche): De 23:00 a 07:00h. o de 22:00 a 6:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

D: Descanso.

X: Turno Cero. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

XD: Turno Cero. Con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos, DIR, que descansará ese día. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2

ANEXO XVI

Calendario de turnos modalidad 3-TC-6-39

I

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	D	D	XD	X	X	D	D
6	X	X	X	X	X	D	D

II

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	X	X	X	X	X	D	D
6	X	X	XD	D	D	D	D

Leyenda:

M (Mañana): De 7:00 a 15:00h. o de 6:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

T (Tarde): De 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

N Noche: De 23:00 a 07:00h. o de 22:00 a 6:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

D: Descanso.

X: Turno Cero. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

XD: Turno Cero. Con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos, DIR, que descansará ese día. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

ANEXO XVII

Calendario de turnos cerrados modalidad 3-TC-6

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	TO	TO	TO	TO	D	D	D
6	X	X	X	X	X	D	D

Leyenda:

M (Mañana): De 7:00 a 15:00h.
T (Tarde): De 15:00 a 23:00h.
N (Noche): De 23:00 a 07:00h.
D: Descanso.
TO, X: Como norma general en turno M. El correturnos externo (equipo 7) normalmente va en turno M.

ANEXO XVIII

Calendario de turnos cerrados modalidad 3-TC-7-39

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	D	D	D	D	D	D	D
6	XT	XT	XT	XT	XT	D	D
7	XM	XM	XM	XM	XM	XM	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 07:00 a 15:00h. o de 06:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros.
T (Tarde): Turno de 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros.
N (Noche): Turno de 23:00 a 07:00h. o de 22:00 a 06:00h., según acuerdo o decisión de los centros
D: Descanso.
XT: Turno Cero. Turno de 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

XM: Turno Cero. Turno de 07:00 a 15:00h. o de 06:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros

Notas:

El disfrute de vacaciones se realizará en los turnos X, aprovechando el descanso largo, lo que permite disfrutar de 24 días naturales ininterrumpidos. La cobertura durante los festivos será igual a la de los domingos, pudiendo descansar el día los turnos XM y XT. Si se diera una situación anómala debida a bajas y permisos oficiales que impidiera el disfrute de los descansos, tendrá prioridad el turno XT sobre el turno XM.

ANEXO XIX

Calendario de turnos modalidad 3-TC-9-39A

	L	M	X	J	V	S	D
1	M	M	T	T	N	N	N
2	D	D	M	M	T	T	T
3	N	N	D	D	M	M	M
4	T	T	N	N	D	D	D
5	T	T	T	T	T	T	T
6	D	XD	XD	X	X	D	D
7	X	X	X	X	X	D	D
8	D	D	D	D	D	M	M
9	M	M	M	M	M	D	D

Leyenda:

M (Mañana): De 7:00 a 15:00h. o de 6:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

T (Tarde): De 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

N (Noche): De 23:00 a 07:00h. o de 22:00 a 6:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

D: Descanso.

X: Turno Cero. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

XD: Turno Cero. Con la excepción del personal con derechos individuales reconocidos, DIR, que descansará ese día. Como norma general en turno M, según lo establecido en el artículo 22.2.

ANEXO XX

Calendario de turnos cerrados modalidad 3TC-9-39B

	L	M	X	J	V	S	D
1	N	N	D	D	M	M	M
2	T	T	N	N	D	D	D
3	M	M	T	T	N	N	N
4	D	D	M	M	T	T	T

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

	L	M	X	J	V	S	D
5	D	D	D	D	D	D	D
6	XT	XT	XT	XT	XT	D	D
7	XM	XM	XM	XM	XM	D	D
8	T1	T1	T1	T1	T1	D	D
9	M1	M1	M1	M1	M1	M1	D

Leyenda:

M (Mañana): Turno de 07:00 a 15:00h. o de 06:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

T (Tarde): Turno de 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

N (Noche): Turno de 23:00 a 07:00h. o de 22:00 a 06:00h., según acuerdo o decisión de los centros.

D: Descanso.

XT: Turno Cero. Turno de 15:00 a 23:00h. o de 14:00 a 22:00h., según acuerdo o decisión de los centros

XM: Turno Cero. Turno de 07:00 a 15:00h. o de 06:00 a 14:00h., según acuerdo o decisión de los centros

M1: Turno de 07:00 a 15:00h.

T1: Turno de 15:00 a 23:00h.

Notas:

El disfrute de vacaciones se realizará en los turnos X, aprovechando el descanso largo, lo que permite disfrutar de 21 días naturales ininterrumpidos. La cobertura durante los festivos será igual a la de los domingos, pudiendo descansar el día los turnos XM, XT, T1 y M1.

ANEXO XXI (Calendario GEM)

Calendario de turnos cerrados modalidad 3-TC-19

N.º	L	M	X	J	V	S	D
UNO.	M	M	M	M	T	T	T
DOS.	D	D	M	M	M	M	M
TRES.	T	T	D	D	M	M	M
CUATRO.	T	T	N	N	D	D	D
CINCO.	M	M	T	T	N	N	N
SEIS.	D	D	T	T	T	T	T
SIETE.	N	N	D	D	D	D	D
OCHO.	O	O	O	O	O	D	D
NUEVE.	O	O	O	O	O	D	D
DIEZ.	M	M	T	T	N	N	N
ONCE.	D	D	T	T	T	T	T
DOCE.	N	N	D	D	D	D	D
TRECE.	M	M	M	M	T	T	T

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

N.º	L	M	X	J	V	S	D
CATORCE.	D	D	M	M	M	M	M
QUINCE.	T	T	D	D	M	M	M
DIECISÉIS.	T	T	N	N	D	D	D
DIECISIETE.	O	O	O	O	O	D	D
DIECIOCHO.	O	O	O	O	O	D	D
DIECINUEVE.	O	O	O	O	O	D	D

M (Mañana) = Turno de 06:00 a 14:00 horas.
T (Tarde) = Turno de 14:00 a 22:00 horas.
N (Noche) = Turno de 22:00 a 06:00 horas.
D = Descanso.
O = Turno cero.

Notas:

El disfrute de las vacaciones se realizara durante los turnos cero.

ANEXO XXII

Acuerdos vigentes sobre desplazamientos y registro diario de jornada

Artículo único. *Mantenimiento de acuerdos.*

1. Las partes acuerdan mantener expresamente la vigencia y aplicación del «Acuerdo sobre desplazamientos», suscrito el 4 de noviembre de 2019, y del «Protocolo y sistema de registro de jornada», suscrito en la misma fecha, sin necesidad de reproducir su contenido en el presente convenio.
2. Los citados acuerdos serán aplicables en sus propios términos, con el mismo ámbito personal, funcional y territorial que el presente convenio.
3. Las referencias contenidas en dichos acuerdos al III Convenio Colectivo del Grupo EDP España se entenderán efectuadas a los artículos o materias equivalentes del presente convenio.
4. Los acuerdos mencionados quedan incorporados al sistema normativo del presente convenio mediante la remisión expresa efectuada en este anexo.

A efectos de publicidad, consulta y aplicación, se mantendrá una copia íntegra y actualizada de ambos acuerdos a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal.

ANEXO XXIII

Cláusula de jubilación conforme a la disposicion adicional décima del E.T.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras que alcancen la edad de sesenta y ocho (68) años, siempre que concurran simultáneamente los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
b) Que la medida esté vinculada, como objetivo de política de empleo, al favorecimiento del relevo generacional mediante la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

La contratación indefinida y a tiempo completo prevista en el apartado anterior deberá formalizarse con carácter simultáneo a la fecha de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

La aplicación de esta cláusula tiene por finalidad favorecer el mantenimiento y la creación de empleo estable, impulsar el relevo generacional, facilitar la incorporación de nuevas personas trabajadoras y promover la transmisión de conocimientos y experiencia profesional.

Excepcionalmente, cuando la tasa de ocupación de mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio sea inferior al veinte por ciento (20%) del total de personas ocupadas en dichas actividades, la edad prevista en el apartado primero podrá reducirse hasta la edad ordinaria de jubilación que resulte aplicable conforme a la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

En estos supuestos, la contratación indefinida y a tiempo completo que se realice en sustitución de la persona trabajadora cuyo contrato se extinga contribuirá a la consecución de una composición más equilibrada entre mujeres y hombres en la actividad afectada.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las extinciones y contrataciones efectuadas al amparo de la presente cláusula, acreditando el cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos, antes de la salida de los mismos.

ANEXO XXIV

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Incluye el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital y moral, así como frente a la violencia laboral

Índice.

1. Introducción.

1.1 Presentación de la empresa.
1.2 Marco legal del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.
1.3 Definiciones.
1.4 Principios del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.
1.5 Compromiso de EDP con la Igualdad.
1.6 Composición de la determinación de las partes que conciertan el Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI. Ámbito personal y territorial.
1.7 Vigencia del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.

2. Diagnóstico.
3. Estructura del plan.

3.1 Objetivos generales del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.
3.2 Objetivos específicos del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.
3.3 Medidas y acciones previstas.

4. Seguimiento.

4.1 Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

4.2 Calendario de actuaciones.
4.3 Procedimiento de modificación y de resolución de conflictos.

5. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital y moral.

5.1 Principios generales.
5.2 Conceptos.
5.3 Represalias y falsas imputaciones.
5.4 Difusión.
5.5 Protocolo contra el acoso y violencia laboral.

Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI del Grupo EDP

Este Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI tiene como objetivo cumplir la normativa obligatoria establecida en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Ambas normas establecen para las empresas obligadas el deber de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El objeto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, era la promoción de la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas situando en el marco de la negociación colectiva su elaboración y puesta en práctica.

En este nuevo Plan, que recoge parte de los principios y medidas de los planes anteriores, incorpora medidas orientadas a garantizar la Igualdad en el Grupo EDP España en el colectivo LGTBI y Trans.

El Grupo EDP España promueve una cultura de atracción de potencial y talento, que estimula el desarrollo personal y profesional, que apuesta por la flexibilidad y que reconoce y recompensa la excelencia y el mérito, creando un ambiente de respeto e igualdad de oportunidades para todos.

1. Introducción.

1.1 Presentación.

El presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI afecta a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027 y, en los términos legalmente previstos, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Empresas comprendidas en el ámbito del IV Convenio colectivo:

EDP, SA, Sucursal en España.
EDP España, SAU.
Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, SAU.
EDP Clientes, SA.
Aboño Generaciones Eléctricas, SLU.
CTCC Grupo 4, SL.

El Grupo EDP España, y cada una de las sociedades que lo integran, es consciente de la influencia que ejerce en el sector que opera, en todos los ámbitos, de ahí que su cultura esté basada, fundamentalmente, en potenciar el desarrollo económico, medioambiental y social, siendo la visión del Grupo la eficiencia y la creación de valor. El Grupo EDP España quiere ser un referente para la sociedad, trabajando para ser una empresa pionera en materia de igualdad y corresponsabilidad.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

En consonancia con sus valores el Grupo EDP España, está comprometido con la igualdad efectiva entre todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres siendo la igualdad real y efectiva de todos y cada uno de los trabajadores con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. como un elemento básico para el desarrollo sostenible de su actividad, incorporando dichos principios de forma trasversal en la cultura y valores del Grupo, e integrándolos tanto en su Código Ético, como en el Código de Conducta, que son de aplicación no sólo a los empleados, sino también a los proveedores del Grupo EDP España, proyectándose sobre el resto del Grupo y en el desarrollo de su cultura corporativa.

En concreto, son de destacar las medidas adoptadas por el Grupo con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de todos los trabajadores. Tanto el Código Ético como el Código de Conducta apoyan la diversidad de la plantilla, evitando y condenando cualquier tipo de desigualdad por razón de sexo o género, orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Asimismo, el Grupo EDP España es consciente de la importancia de que sus empleados tengan una vida equilibrada. El Grupo EDP España comprometido con la igualdad efectiva y real, recoge en el IV Convenio Colectivo de Grupo varios capítulos donde se incluyen las políticas de igualdad, los principios generales, las medidas específicas en materia de igualdad de género, los derechos en materia de responsabilidades familiares, las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, el procedimiento de acoso y violencia laboral, medidas protectoras hacia las víctimas de violencia de género, medidas relacionadas con la discapacidad así como todo un conjunto de beneficios sociales y su gestión a través de la Subcomisión de Acción Social.

En el ámbito de la formación profesional, el Grupo EDP España invierte en la formación de sus colaboradores, respetando en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación por orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El Grupo EDP España tiene en cuenta la opinión de sus empleados en su gestión de los recursos humanos, efectuando periódicamente encuestas de clima laboral para conocer la satisfacción de sus trabajadores.

1.2 Marco legal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Trans.

El marco legal para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y trans está integrado, en particular, por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrollan la obligación de las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y de incluir un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En el referido convenio y en los posteriores ya existía un principio básico: Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes o características de las personas asociadas o relacionadas con un determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la Empresa y lengua dentro del estado español.

Además, el IV Convenio Colectivo, continua la trayectoria anterior de mantener un capítulo específico de Igualdad de género y conciliación de la vida familiar, así como un conjunto de medidas específicas en materia de igualdad en distintos ámbitos del entorno laboral, entre las que destaca la adopción de medidas en cada una de las sociedades que integran el Grupo, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Definiciones.

Como guía de desarrollo y ejecución del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, se señalan a continuación una serie de definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para asegurar el correcto entendimiento e interpretación del presente Plan.

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

q) Tipos de acoso.

q.1) Acoso sexual y acoso por razón de sexo: El Grupo EDP España manifiesta su absoluto rechazo a toda conducta constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Constituye 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral y el acoso digital o ciberacoso.

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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

q.2) Acoso moral: El acoso moral se puede definir, de forma general y en todo ámbito en el que se produzca, como aquel comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y que se ejerce de forma continua en el tiempo.

q.3) Acoso digital o ciberacoso: Se refiere al uso de la tecnología y las plataformas digitales para acosar, intimidar, humillar o molestar a alguien. El acoso digital puede ocurrir en diferentes formas, como el envío de mensajes ofensivos o amenazantes a través de redes sociales, la difusión de rumores o información falsa en línea, la creación

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

de perfiles falsos para acosar a alguien, el robo de contraseñas o información personal para dañar la reputación de alguien, entre otros.

q.5) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

r) Violencia Laboral: Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean, objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes.

s) Igualdad de remuneración por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

t) Discriminación por embarazo, maternidad o lactancia: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, la maternidad o la lactancia.

u) Indemnidad frente a represalias: Se considerará represalia cualquier trato adverso, consecuencia negativa, amenaza o tentativa de represalia que se produzca contra quien presente de buena fe una queja, reclamación o denuncia por los medios habilitados; comparezca como testigo; o ayude, colabore o participe en una investigación destinada a impedir la discriminación, el acoso o la violencia y a exigir el cumplimiento efectivo de la igualdad de trato.

v) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales se considerarán nulos y sin efecto.

w) Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

x) Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

y) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el principio de corresponsabilidad de ambos progenitores: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y se fomente el principio de corresponsabilidad.

1.3 Principios del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.

Este Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI recoge una serie medidas y acciones que se rigen por los siguientes principios en materia de

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

igualdad, y que, en su mayoría, se encuentran en el IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027. Son los siguientes:

Cláusula de igualdad de trato y no discriminación. Las partes garantizan la igualdad de trato y de oportunidades y prohíben toda discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, las condiciones de trabajo, los permisos y beneficios sociales, la salud laboral y la suspensión o extinción de la relación laboral.

a) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023 del 28 de febrero, en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
b) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para prevenir en el ámbito de la formación profesional cualquier tipo de discriminación por su orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de los trabajadores.
c) Elaboración de un protocolo que contemple medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero donde se establezca el procedimiento para dar cauce a las denuncias.

El Grupo EDP España establece una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad. Por ello, tiene como objetivo la prevención, eliminando las discriminaciones que puedan darse por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
El Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI está diseñado de forma global, para todas las personas que integran las empresas del Grupo señaladas anteriormente.
El Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI se caracteriza por ser dinámico y poder incorporar a futuro cambios y nuevas medidas resultantes de la realización del seguimiento a lo largo de la vigencia del Plan.
EDP se compromete a hacer uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
EDP asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna.
Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

1.4 Compromiso de EDP con la Igualdad.

EDP mantiene como uno de los principios rectores de la cultura como empresa, el de Igualdad de trato y oportunidades. La política de Recursos Humanos está basada en el desarrollo de las personas que forman la organización, independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, de este modo se encuentra trasladado en el actual convenio colectivo.
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, EDP asume el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales».

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, que mejoren la situación actual.

Es por ello, que EDP asume el compromiso de la igualdad efectiva desde la organización manifestando su firme compromiso, con todas los medios humanos y materiales que se tienen al alcance.

1.5 Composición de la determinación de las partes que conciertan el Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI. Ámbito personal y territorial.

El presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora del convenio colectivo.

La Comisión Negociadora está formada por la representación empresarial y la representación social legitimada y firmante del IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes manifiestan que consta acreditada la negociación del presente conjunto planificado de medidas por quienes ostentan legitimación suficiente en el ámbito del convenio.

a) La composición nominativa y la representatividad: Por la representación social: las organizaciones sindicales legitimadas y firmantes del IV Convenio Colectivo y por la representación empresarial: las personas designadas por Grupo EDP España.

b) El presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI se aplica a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del convenio, así como a las que vayan incorporándose y a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante su prestación de servicios, en los términos legalmente previstos.

c) El ámbito territorial comprende todo el territorio nacional y los centros de trabajo incluidos en el ámbito del IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027.

1.6 Vigencia del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.

El Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI tendrá una duración de cuatro años. Su incorporación al IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027 no reduce dicha vigencia ni las garantías más favorables y mantendrá sus efectos, salvo sustitución por un instrumento negociado que respete los mínimos legales.

Adicionalmente, cabe mencionar que las medidas del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

2. Diagnóstico.

En el marco del compromiso del Grupo EDP España con la igualdad y la diversidad y en cumplimiento de la política de privacidad y el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas, no es posible recopilar información confidencial sin una base jurídica suficiente. Por tanto, no se recopilarán datos destinados a identificar la pertenencia al colectivo LGTBI de la plantilla.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

No obstante, EDP reitera su firme compromiso con un entorno laboral respetuoso y sin discriminación alguna, donde cada persona se sienta valorada, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica personal.

El objetivo de EDP es garantizar que el Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI contribuya efectivamente a la creación de un entorno laboral equitativo para todas las personas, sin discriminación alguna por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

3. Estructura del plan.

3.1 Objetivos generales del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.

Continuar integrando el principio de igualdad en toda su dimensión en la gestión de la compañía.

Ratificar el compromiso de la Dirección de la Compañía con la efectiva igualdad de oportunidades.

Avanzar en la facilitación de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como fomentar la corresponsabilidad de las personas que trabajan en el Grupo EDP España.

Garantizar la equiparación y no vulneración de derechos de todos los trabajadores, con independencia del género que las constituyan, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Elaborar un protocolo específico para prevenir el acoso y la violencia contra las personas LGTBI de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2023.

3.2 Objetivos específicos del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI.

01. Selección y Contratación.

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección sin perjuicio de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

02. Promoción.

Mantener la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción relativos al área, evitando directa o indirectamente cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

03. Formación.

Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, conforme a la Ley 4/2023.

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos.

04. Retribución.

Continuar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de retribución en trabajos de igual valor.

05. Salud Laboral.

Continuar garantizando la aplicación de la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

06. Protección contra el acoso y violencia laboral.

Publicar el protocolo de acoso y violencia laboral para el colectivo LGTBI para trabajar en su prevención en los medios corporativos.

07. Comunicación.

Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

08. Sistemas de datos e información de Recursos Humanos.

A petición expresa de la persona interesada, permitir el uso del nombre y tratamiento elegidos en los sistemas internos técnicamente adaptables, sin crear registros de pertenencia al colectivo LGTBI y manteniendo los datos registrales únicamente en los documentos y tratamientos en los que sean legalmente exigibles.

3.3 Requisitos Legales.

En cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las partes acuerdan incorporar el texto consolidado del presente conjunto planificado de medidas, incluido su Protocolo, como anexo XXIV del IV Convenio Colectivo de Grupo EDP España 2026-2027.

3.4 Medidas y acciones previstas.

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
SELE0101	01. Selección y Contratación.	1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección sin perjuicio de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no discriminatorias.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje no sexista no discriminatorio.	Responsable: Selección y Atractividad.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
SELE0102	01. Selección y Contratación.	1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección sin perjuicio de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de EDP, haciendo especial hincapié en nuestra política sobre Igualdad de oportunidades, evitando directa o indirectamente cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Política de comunicación con las consultoras externas tras la firma del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI LGTBI.	Responsable: Selección y Atractividad.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
SELE0103	01. Selección y Contratación.	1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección sin perjuicio de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, evitando directa o indirectamente cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.	Responsable: Compras.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: Seis meses tras la firma del Plan.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
SELE0104	01. Selección y Contratación.	1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección sin perjuicio de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de EDP con la igualdad de oportunidades, evitando directa o indirectamente cualquier tipo de desigualdad por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	% de comunicaciones que lo incluyen.	Responsable: Selección y Atractividad.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: Seis meses tras la firma del Plan.
PROM0101	02. Promoción.	2.1. Mantener la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción relativos al área, evitando directa o indirectamente cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Mantener los programas de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional (coaching, programa Lead Now, workshop de Liderando Talento, preferencia en la movilidad interna ante nuevas vacantes…).	% de programas de desarrollo enviados a la totalidad del colectivo.	Responsable: Desarrollo y Formación.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
FORM0101	03. Formación.	3.1. Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, conforme a la Ley 4/2023.	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento de toda la legislación vigente incluida la Ley 4/2023.	Cláusula incluida.	Responsable: Formación.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: Seis meses tras la firma del Plan.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
FORM0201	03. Formación.	3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos.	Incluir en la formación del departamento de Recursos Humanos formación complementaria en materia de igualdad.	% de personas formadas.	Responsable: Formación.	Tiempo de recursos humanos y económicos.	Plazo: Seis meses tras la firma del Plan.
FORM0202	03. Formación.	3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos.	Publicar en los canales corporativos el Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI LGTBI.	Publicación en la Intranet Corporativa.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
FORM0203	03. Formación.	3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos.	Publicar en los canales corporativos el Protocolo de Acoso.	Publicación en la Intranet Corporativa.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
FORM0204	03. Formación.	3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos.	Informar a las nuevas incorporaciones del conjunto planificado de medidas para la igualdad de las personas LGTBI, indicándoles el canal corporativo donde pueden encontrarlo.	% de nuevos ingresos informados.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
RETR0101	04. Retribución.	4.1. Continuar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de retribución en trabajos de igual valor.	Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario, con independencia de la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
RETR0102	04. Retribución.	4.1. Continuar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de retribución en trabajos de igual valor.	Garantizar que los criterios de la retribución respetan la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	No existencia de discriminación salarial por cuestión de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
SALU0101	05. Salud Laboral.	5.1. Continuar garantizando la aplicación de la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.	Para referirse a las personas LGTBI se utilizarán el nombre, los pronombres y el trato elegidos por ellas cuando así lo soliciten, sin exigir la previa rectificación registral, salvo en documentos o tratamientos en los que los datos oficiales sean legalmente exigibles.	Número de solicitudes atendidas e incidencias resueltas, con datos agregados y sin identificar a las personas.	Responsable: Servicio de prevención propio.	Tiempo del servicio de prevención.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
ACOS0101	06. Protección contra el acoso y violencia laboral.	6.1. Publicar el protocolo de acoso y violencia laboral para el colectivo LGTBI para trabajar en su prevención en los medios corporativos.	Difusión del espacio en el que se encuadra el Protocolo de Acoso y Violencia Laboral para el colectivo LGTBI dentro de la intranet corporativa para facilitar su alcance y difusión a la plantilla de trabajadores de EDP.	Modificación y adaptación a la legislación en vigor en cada momento del espacio en la intranet corporativa.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
ACOS0201	06. Protección contra el acoso y violencia laboral.	6.1. Publicar el protocolo de acoso y violencia laboral para el colectivo LGTBI para trabajar en su prevención en los medios corporativos.	Realizar un protocolo específico para evitar directa o indirectamente cualquier tipo de desigualdad por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Hacer visible el protocolo en los medios que pone a disposición la empresa para comunicación con los empleados.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: Seis meses tras la firma del Plan.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
COMU0101	07. Comunicación.	7.1. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora en materia de igualdad y diversidad a través del Canal Único de comunicación en la intranet corporativa de la empresa para que sea accesible a todos los trabajadores.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a través de los canales correspondientes.	Responsable: Relaciones Laborales y Comunicación.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
SIST0101	08. Sistemas de datos e información de Recursos Humanos.	8.1. A petición expresa de la persona interesada, utilizar el nombre y tratamiento elegidos en los sistemas internos técnicamente adaptables, sin crear registros de pertenencia al colectivo LGTBI.	Habilitar, a petición expresa, el nombre y tratamiento elegidos en directorios, correo, identificaciones y sistemas internos técnicamente adaptables, manteniendo los datos registrales únicamente donde sean legalmente exigibles.	Solicitudes atendidas y plazo medio; sistemas internos adaptados.	Responsable: Administración de Personal, Organización y Desarrollo y Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
SIST0102	08. Sistemas de datos e información de Recursos Humanos.	8.2. Garantizar la minimización, confidencialidad y licitud del tratamiento de datos personales vinculados a la orientación sexual, identidad sexual o características sexuales.	No crear campos, censos, listados ni informes de pertenencia LGTBI; revisar y suprimir cualquier tratamiento que carezca de base jurídica suficiente, necesidad y proporcionalidad, limitando el acceso y la conservación.	Revisión documentada de tratamientos y medidas correctoras adoptadas.	Responsable: Administración de Personal, Sistemas, Privacidad y Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: durante la vigencia del Plan.
CLAI0101	00. Cláusula de igualdad.	0.1. Incluir una cláusula expresa de igualdad de trato y no discriminación en el convenio.	Mantener y aplicar la cláusula de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales incorporada en este anexo.	Cláusula incorporada y publicada.	Responsable: Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: desde la firma y durante la vigencia.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
CLAS0101	02. Promoción.	2.2. Garantizar una clasificación y promoción profesional sin sesgos ni estereotipos.	Revisar los criterios de clasificación, movilidad y promoción para que se basen en cualificación, capacidad, mérito y desempeño, sin discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Revisión documentada de los criterios e incidencias detectadas.	Responsable: Organización, Desarrollo y Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: revisión anual.
FORM0301	03. Formación.	3.3. Formar y sensibilizar a toda la plantilla, especialmente a Recursos Humanos, mandos intermedios y puestos directivos.	Integrar en los planes de formación un módulo que incluya conocimiento general y difusión de las medidas LGTBI y del Protocolo; conocimiento de las definiciones y conceptos básicos; divulgación de buenas prácticas y sensibilización sobre diversidad familiar; y uso de lenguaje respetuoso.	Número y porcentaje de personas formadas y evaluación de aprendizaje.	Responsable: Formación y Relaciones Laborales.	Tiempo de recursos humanos y económicos.	Plazo: primera edición dentro de los seis meses siguientes a la firma; actualización durante la vigencia.
DIVE0101	05. Salud Laboral.	5.2. Promover entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	Promover la heterogeneidad de la plantilla y un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo mediante acciones de sensibilización y evaluación anónima del clima, sin elaborar censos LGTBI ni permitir la reidentificación.	Acciones realizadas e indicadores anónimos de clima.	Responsable: Diversidad, Comunicación y Prevención.	Tiempo de recursos humanos y, en su caso, económicos.	Plazo: al menos una acción anual.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Código calendario conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI	Área de objetivos	Objetivos específicos	Medidas/acciones	Indicador	Responsable	Recursos asociados	Plazo Implementación
FAMI0101	09. Permisos y beneficios sociales.	9.1. Garantizar permisos y beneficios sociales sin discriminación y con atención a la diversidad familiar.	Garantizar el acceso a permisos, licencias, beneficios sociales, seguros, acción social y derechos de conciliación sin discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, atendiendo a las familias LGTBI y demás realidades familiares reconocidas.	Normas revisadas; solicitudes e incidencias resueltas.	Responsable: Relaciones Laborales, Beneficios y Acción Social.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: dentro de los tres meses siguientes a la firma y durante la vigencia.
DISC0101	10. Régimen disciplinario.	10.1. Integrar infracciones y sanciones frente a conductas discriminatorias, de acoso, violencia o represalia.	Considerar falta muy grave el acoso laboral, el acoso sexual y/o por razón de sexo y cualquier acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como las represalias acreditadas vinculadas a una denuncia o investigación; aplicar las sanciones previstas para las faltas muy graves en el IV Convenio Colectivo, con respeto a la proporcionalidad y al procedimiento disciplinario.	Actuaciones y medidas agregadas y anonimizadas.	Responsable: Relaciones Laborales y órganos disciplinarios competentes.	Tiempo de recursos humanos.	Plazo: inmediato y durante la vigencia.

3.5 Régimen disciplinario.

Se considera falta muy grave el acoso laboral, el acoso sexual y/o por razón de sexo y cualquier otro tipo de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como las represalias acreditadas vinculadas a la presentación o apoyo de una denuncia o a la participación en una investigación. Estas conductas serán sancionadas conforme al régimen previsto en el IV Convenio Colectivo para las faltas muy graves, atendiendo a la

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

gravedad, reiteración y demás circunstancias concurrentes y con pleno respeto al procedimiento disciplinario aplicable.

4. Seguimiento.

De cara a la implementación de las medidas del colectivo LGTBI y su estudio, así como, la realización del seguimiento, los responsables de cada medida remitirán la información y documentación relativa de las medidas/acciones del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI al área encargada de la gestión y seguimiento de las mismas.

4.1 Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento de los Planes de Igualdad LGTBI efectuará el seguimiento, evaluación y revisión del cumplimiento y desarrollo del presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI de forma periódica una vez cada dos años, sin perjuicio de que se realice la revisión de alguna materia concreta del plan con mayor periodicidad, si fuera necesario.

Esta Comisión de Seguimiento estará constituida por las personas designadas por la representación empresarial y la representación social firmantes del IV Convenio Colectivo, con composición paritaria. Las sustituciones se comunicarán por escrito sin necesidad de modificar el presente anexo.

Para la implementación y el buen desarrollo del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, la empresa facilitará los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. De este modo, se establece para cada medida específica un responsable de la misma, el indicador para su medición, los recursos humanos y materiales, así como el periodo de ejecución para que se lleve a cabo.

Con el objetivo de reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir comportamientos y conductas de acoso sexual, o mobbing; EDP se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales o sexistas, y libre de conductas que puedan dar lugar a situaciones de acoso.

4.2 Calendario de actuaciones.

A continuación, se presenta el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI:

Años	Semestres	
	1S	2S
2024		IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PI: SELE0103, SELE0104, FORM0101, FORM0201, ACOS0201.
2025	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN MEDIDAS PI*: SELE0101, SELE0102, SELE0103, SELE0104, PROM0101, FORM0101, FORM0201, FORM0202, FORM0203, FORM0204, RETR0101, RETR0102, SALU0101, ACOS0101, ACOS0201, COMU0101, SIST0101, SIST0102.	

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Años	Semestres	
	1S	2S
2026	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN MEDIDAS PI*: SELE0101, SELE0102, SELE0103, SELE0104, PROM0101, FORM0101, FORM0201, FORM0202, FORM0203, FORM0204, RETR0101, RETR0102, SALU0101, ACOS0101, ACOS0201, COMU0101, SIST0101, SIST0102.	
2027	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN MEDIDAS PI*: SELE0101, SELE0102, SELE0103, SELE0104, PROM0101, FORM0101, FORM0201, FORM0202, FORM0203, FORM0204, RETR0101, RETR0102, SALU0101, ACOS0101, ACOS0201, COMU0101, SIST0101, SIST0102.	
2028	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN MEDIDAS PI*: SELE0101, SELE0102, SELE0103, SELE0104, PROM0101, FORM0101, FORM0201, FORM0202, FORM0203, FORM0204, RETR0101, RETR0102, SALU0101, ACOS0101, ACOS0201, COMU0101, SIST0101, SIST0102.	
*Solicitud de información: enero de cada año de vigencia del PI		
*Seguimiento y evaluación de las medidas del año anterior: 1S de cada año en curso		

4.3 Procedimiento de modificación y de resolución de conflictos.

Sin perjuicio de la ejecución y seguimiento de las distintas medidas establecidas en el presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI y de la evaluación del mismo en los términos expuestos se procederá también a la revisión del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas propuestas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. La Comisión de Seguimiento será la responsable, en su caso, de la modificación del Plan, pudiendo instar la revisión cualquiera de las partes.

Así, cualquier modificación del presente Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI realizada, bien por actualización de sus objetivos y/o medidas específicas, o bien por modificación por exigencias de la legislación vigente al cambiar la normativa, se realizará a través de la Comisión que realiza el Seguimiento de dicho Plan de cuya reunión y cambios acordados se levantará acta.

Esta revisión se llevará a cabo cuando concurran las siguientes situaciones:

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales o cuando determine la falta de adecuación del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI a los requisitos legales o reglamentarios.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

La revisión que, en su caso, se efectúe, conllevará la actualización del diagnóstico de situación, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, en la medida necesaria.

Cualquier modificación requerirá la conformidad de la mayoría de cada una de las partes. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes.

Respecto de las eventuales discrepancias que puedan surgir en torno a la aplicación, seguimiento o evaluación de este Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, las partes acuerdan intentar resolverlas previamente en el seno de la propia Comisión de Seguimiento, sin perjuicio de las vías legales que las partes tienen a su disposición, incluida la solución extrajudicial de conflictos, en caso de que se mantenga la discrepancia o el desacuerdo.

Por tanto, en caso de desacuerdo en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan, la Comisión designada podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

Mediación: se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor «facilitadora» en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siento éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.

Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

5. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital y moral.

5.1 Principios generales.

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2. Considerando que cualquier actitud que contravenga este derecho entra en contradicción con la cultura empresarial, y conscientes de que el acoso y violencia laboral afecta directamente a la dignidad de la persona, así como a la productividad y la eficiencia en el trabajo, queda expresamente prohibida cualquier conducta en el ámbito laboral de acoso y violencia laboral.

3. La Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores de cada centro velarán por prevenir, impedir y castigar cualquier comportamiento susceptible de calificarse como acoso y violencia laboral.

4. La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa). El Protocolo será asimismo aplicable a quienes soliciten un puesto de trabajo y a las personas becarias o en prácticas cuando exista conexión con el ámbito organizativo o laboral de la empresa.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

5. El procedimiento se regirá por los principios de agilidad, diligencia y rapidez, sin demoras indebidas; respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas las personas afectadas; confidencialidad y reserva; protección suficiente de la víctima; contradicción y audiencia imparcial; restitución cuando proceda; y prohibición de represalias.

5.2 Conceptos.

La Dirección manifiesta su absoluto rechazo a toda conducta constitutiva de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia laboral y acoso discriminatorio, entre otros, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

1. Constituye 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. Se encuentran incluidos los siguientes tipos:

Acoso *quid pro quo:* chantaje sexual. A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona o de una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso a la persona a la formación profesional, empleo continuado, promoción, salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador.

Acoso moral: El acoso moral se puede definir, de forma general y en todo ámbito en el que se produzca, como aquel comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona y que se ejerce de forma continua en el tiempo.

Acoso digital/ciberacoso: Se refiere al uso de la tecnología y las plataformas digitales para acosar, intimidar, humillar o molestar a alguien. El acoso digital puede ocurrir en diferentes formas, como el envío de mensajes ofensivos o amenazantes a través de redes sociales, la difusión de rumores o información falsa en línea, la creación de perfiles falsos para acosar a alguien, el robo de contraseñas o información personal para dañar la reputación de alguien, entre otros.

2. Constituye 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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso digital/ciberacoso.

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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3. Constituye Violencia Laboral, cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean objetivos intencionados o testigos inocentes, involucrado de forma no personal o accidental en los incidentes.

4. Constituye Acoso Discriminatorio, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

6. Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

7. Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

8. Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

10. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

11. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

12. Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

5.3 Represalias y falsas imputaciones.

1. Se prohíbe cualquier represalia, incluidas las amenazas y tentativas de represalia, contra la persona que notifique de buena fe casos de discriminación, acoso o violencia; contra quien comparezca como testigo; y contra quien ayude, colabore, apoye o participe de cualquier modo en una investigación desencadenada por dicha notificación. La protección alcanzará a todas las personas testigos y colaboradoras y atenderá a su seguridad y salud, a las posibles consecuencias físicas y psicológicas y a las circunstancias laborales que las rodeen.

2. Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso y violencia laboral o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

3. Solo podrá considerarse infracción laboral una denuncia o imputación cuando quede acreditado que fue deliberadamente falsa y se formuló de mala fe con el propósito de perjudicar a la persona denunciada. La falta de prueba, la desestimación, el archivo

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

del procedimiento o una resolución absolutoria no acreditan por sí solos falsedad deliberada ni mala fe.

5.4 Difusión.

1. Al margen de la difusión que las presentes medidas tendrán a través de la publicación de este Conjunto de medidas planificado para la igualdad del colectivo LGTBI, se procurará el adecuado conocimiento de las mismas a través de la realización de campañas informativas o acciones de formación que contribuyan a su conocimiento.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso y violencia laboral en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

5.5 Protocolo contra el acoso y violencia laboral.

Este Protocolo pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de acoso y violencia laboral en todas sus modalidades.

Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que resultará de aplicación para todo tipo de posible situación de acoso y violencia laboral en todas sus modalidades.

En caso de que una denuncia afecte no sólo al acoso o violencia laboral en cualquiera de sus modalidades, sino también a otros aspectos, tendrá preferencia el procedimiento establecido para el acoso o violencia laboral.

Por su propia naturaleza compleja, las conductas de hostigamiento o acoso de cualquiera de las modalidades que expresamente se combaten, requieren de un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.

La Compañía garantizará a sus empleados/as el derecho al ejercicio de la reclamación.

La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

A. Resolución previa de los incidentes:

Los empleados/as que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso o violencia laboral en su puesto de trabajo, o que consideren que una persona cercana a ellos está sufriendo este tipo de conductas podrán denunciar internamente este hecho por medio de los siguientes cauces:

a) Mediante comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.
b) Mediante comunicación a su superior jerárquico.
c) Mediante la presentación de una reclamación ante la Comisión de Instrucción del Acoso y Violencia Laboral, (en adelante CIAVL).

Cuando la denuncia o reclamación sea presentada por una tercera persona, deberá constar el consentimiento expreso e informado de la persona afectada antes de iniciar las actuaciones del Protocolo, sin perjuicio de las obligaciones preventivas o legales que correspondan a la empresa.

Si en los casos establecidos en los guiones «a» o «b» no se llega a un resultado satisfactorio para el denunciante o se prolongan innecesariamente, se podrá reiterar la denuncia ante CIAVL.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Del mismo modo, la persona de Recursos Humanos o el superior jerárquico que reciba la denuncia de acoso, podrá, si las características del caso así lo hacen conveniente (complejidad, gravedad, etc.) remitirlo directamente a la CIAVL para que proceda a hacerse cargo del análisis y tramitación del caso.

B. Comisión de Instrucción de Acoso y Violencia Laboral (CIAVL):

Una comisión compuesta por técnicos y especialistas valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de Acoso o Violencia Laboral.

Dicha comisión utilizará, para la valoración de los casos que se presenten, una metodología científica y desarrollará las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso/violencia laboral.

La CIAVL, tendrá además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad (en la medida en que sea posible) de sus actuaciones y los derechos de todos los interesados/as involucrados en el procedimiento.

Estará integrada por:

Un Técnico/Jefe/Director de RRLL.

Un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales/Ergonomía y Psicosociología, cuando sea necesario.

Un Técnico de los Servicios Jurídicos o Jurídico Laborales.

De entre sus miembros se nombrará a un Presidente y Secretario.

C. Procedimiento de resolución de las reclamaciones:

1. Inicio: Todo empleado que desee presentar una reclamación por acoso deberá hacerlo por escrito. Las reclamaciones que se formulen deberán contener:

a) Nombre y apellidos del interesado/a, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.

c) Lugar y fecha.

d) Firma del solicitante.

El escrito de reclamación se dirigirá a la CIAVL, a través del buzón de correo constituido al efecto, o por presentación, por correo o directamente a cualquiera de los miembros de dicha Comisión.

En caso de que el escrito se presente a cualquiera de los miembros de la CIAVL, para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de reclamación se deberá presentar en sobre debidamente cerrado donde se indicará el remitente, el destinatario y la fecha de entrega.

Los expedientes se custodiarán en La CIAVL con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

2. Desarrollo: El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Recibida una reclamación, La CIAVL, deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días hábiles para iniciar las actuaciones pertinentes. En dicha reunión se nombrará un instructor y un secretario, de entre los miembros de la Comisión, que deberán efectuar la instrucción del procedimiento.

Las actuaciones a desarrollar por el instructor y secretario podrán ser cualquiera de las siguientes:

Citar al solicitante, con objeto de mantener una entrevista en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la reclamación, con objeto de confirmar y aclarar los hechos establecidos en la reclamación. Para dicha entrevista se podrá requerir al solicitante que presente cualquier e-mail, mensaje telefónico o cualquier otro medio de acreditación de lo alegado, que se considere necesario.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

Tras la entrevista el instructor y el secretario, en el plazo de 10 días hábiles deberán proponer a la Comisión: (i) la desestimación del caso si consideran que no tiene entidad alguna, dejando constancia de los motivos de dicha decisión o (ii) continuar el procedimiento y los pasos a seguir; en este último caso podrán adoptarse medidas provisionales durante la tramitación encaminadas a preservar los derechos de los interesados/as.

Si la Comisión opta por desestimar la reclamación, deberá comunicar al interesado/a, por escrito y en el plazo de 15 días hábiles, la decisión y las causas de la desestimación.

Si la Comisión opta por continuar con el procedimiento, el instructor y el secretario deberán adoptar las medidas necesarias para definir, con la mayor claridad posible, los hechos y su gravedad. La instrucción deberá realizarse con la máxima celeridad sin que, salvo circunstancias especiales, puede extenderse más allá de 60 días hábiles.

Desde la recepción de la reclamación y durante cualquier fase del procedimiento, la CIAVL podrá proponer y la empresa podrá adoptar medidas cautelares o preventivas para garantizar el buen fin del procedimiento, evitar el contacto entre las personas afectadas cuando resulte necesario y proteger a la víctima, testigos y personas colaboradoras, sin anticipar el resultado de la investigación ni causar perjuicio desproporcionado a las partes.

El procedimiento deberá desarrollarse respetando el principio de contradicción, de forma que el instructor y el secretario deberán, salvo causa mayor, dar a conocer a la persona o personas afectadas el contenido de la reclamación, de forma que pueda/n alegar o aportar lo que considere/n necesario.

Las personas interesadas podrán, en cualquier momento antes de la emisión del informe por la Comisión, efectuar alegaciones y aportar cuantos documentos u otros elementos consideren oportuno, que el instructor y el secretario podrán tener en cuenta.

El instructor y el secretario podrán efectuar las entrevistas y recabar la información que consideren adecuada para esclarecer los hechos, velando en todo caso por tratar de respetar la confidencialidad.

El instructor y el secretario deberán tener puntualmente informados, del estado del caso, a los miembros de la Comisión durante todo el procedimiento.

Por último, finalizada la instrucción, el instructor y el secretario presentarán -en el plazo de 15 días hábiles un informe a la Comisión de la instrucción efectuada y de sus resultados con objeto de que la Comisión pueda emitir un informe definitivo.

Los hechos relevantes que deban incluirse en el informe final de la Comisión podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

Podrán solicitarse cuantos informes o análisis de especialistas se consideren necesarios para esclarecer la reclamación. Los informes solicitados serán facultativos y no vinculantes.

Los interesados/as podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

En cualquier caso, La CIAVL adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados/as en el procedimiento.

3. Finalización:

El informe final de La CIAVL deberá emitirse dentro del plazo máximo de 75 días hábiles a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación, salvo que por razones extraordinarias sea necesario aumentar el plazo, lo que decidirá la propia Comisión por escrito razonado y notificado a las partes.

No obstante, Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es

El informe deberá contener (i) el resumen de los pasos de instrucción que se han seguido, (ii) los hechos que han quedado acreditados y (iii) una propuesta de recomendaciones.

Este informe se trasladará inmediatamente a las personas interesadas, quienes podrán efectuar las alegaciones que consideren convenientes, en 10 días hábiles siguiente a su recepción.

Tras la recepción de las alegaciones La CIAVL emitirá el informe definitivo. Las actuaciones que el informe, en su caso, recomiende adoptar, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por los órganos competentes en la materia. Estas recomendaciones podrán consistir en medidas organizativas y/o disciplinarias.

Cuando el acoso o la violencia acreditados se hubieran concretado en una modificación perjudicial de las condiciones laborales de la víctima, la empresa restituirá, cuando proceda y si así lo solicita la persona afectada, las condiciones anteriores, sin perjuicio de las medidas organizativas, preventivas, reparadoras o disciplinarias adicionales.

D. Denuncias falsas:

Solo cuando quede acreditado que la denuncia fue deliberadamente falsa y se presentó de mala fe con el propósito de perjudicar a la persona denunciada podrán adoptarse medidas disciplinarias contra la persona denunciante. La falta de prueba, la desestimación, el archivo o una resolución absolutoria no acreditan por sí solos falsedad deliberada ni mala fe.

Por medio del presente Plan se establece el protocolo, también fijado en el convenio colectivo de grupo y en las políticas corporativas vigentes en ese momento, para la resolución interna de los casos de acoso sexual, por razón de género, de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital y moral. Cualquier modificación de este protocolo realizada, bien por modificación del convenio colectivo, o bien por modificación por exigencias de la legislación vigente al cambiar la normativa, quedará aplicada automáticamente al protocolo fijado en este Plan, modificando el mismo.

cve: BOE-A-2026-23882
Verificable en https://www.boe.es