

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10686 *Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del grupo de empresas de Acciona Energía (código de convenio n.º 90100233012014) que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y ELA en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 6 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I. CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA

PREÁMBULO

Las partes firmantes desean establecer un marco único de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo del Grupo de Empresas de Acciona Energía, buscando un equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, operativas y de producción del Grupo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Este grupo de empresas, indicadas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, es un conjunto de sociedades que atienden a diversas áreas funcionales del sector industrial, de producción y comercialización de las energías renovables que actualmente tienen presencia en un total de 12 Comunidades Autónomas.

En este sentido, el presente Convenio Colectivo engloba las diversas regulaciones normativo-laborales de carácter sectorial y/o empresarial en un contexto simultáneo de dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo de las empresas, con el fin de acometer un proceso de homogenización de las distintas condiciones de trabajo de las diferentes sociedades que se regían por una pluralidad de convenios de sector y/o provinciales u otras condiciones de carácter colectivo y que conducen a disponer de una regulación laboral común y de unos mecanismos de representación integrada de sus trabajadores y trabajadoras para el buen funcionamiento del grupo, tanto desde el ámbito empresarial como sindical.

La modificación efectuada, respecto a los convenios de grupo de empresas, por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, legitima plenamente a las partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de Acciona Energía.

El Grupo de empresas de Acciona Energía requería también que el Convenio Colectivo fuese una eficaz herramienta de gestión en los siguientes aspectos:

- a) Establecimiento de una clasificación profesional que queda configurada en tres grupos profesionales (grupo administrativo, grupo técnico operativo y grupo técnico).
- b) Regulación de una estructura retributiva común.
- c) Regulación de las políticas de prevención de riesgos laborales.
- d) Ordenación de los sistemas de circulación de personal dentro del Grupo, de la movilidad funcional y geográfica y de los sistemas de promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras del Grupo de empresas de Acciona Energía, que permita una eficaz gestión de recursos humanos.
- e) Incorporación de las medidas de igualdad y diversidad en el contexto del Plan de igualdad de Acciona Energía firmado a fecha de 21 de febrero de 2011.

Con estos antecedentes el valor de este Convenio Colectivo de Grupo reside en la consideración por las partes firmantes del diálogo social como el mejor instrumento para administrar la regulación pactada y por ello también el propio convenio regula pormenores sobre la comisión paritaria de interpretación y vigilancia y otras comisiones que ayudarán a aplicar las distintas previsiones convencionales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia:*

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por tanto está dotado de eficacia general.

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

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

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

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende al Grupo de Empresas de Acciona Energía, constituido, en la actualidad, por las siguientes empresas y sociedades:

Acciona Biocombustibles, S.A.
Acciona Blades, S.A.

Acciona Energía, S.A.
Acciona Energía Solar S.L.
Acciona Eólica del Levante, S.L.
Acciona Green Energy Developments, S.L.
Acciona Solar, S.A.
Acciona Windpower, S.A.
Alabe Sociedad de Cogeneración, S.A.
Biodiesel Caparroso, S.L.
Biomasa Miajadas, S.L.
Biomasa Sangüesa, S.L.
Ceólica Hispania, S.L.
Corporación Acciona Eólica, S.L.U.
Corporación Acciona Hidráulica, S.L.U.
Energea Servicios y Mantenimiento, S.L.
Parque Eólico Celadas, S.L.U.
Parque Eólico Escepar, S.A.
Parque Eólico Peralejo, S.A.
Saltos del Nansa, S.A.U.
Termosolar Majadas, S.L.
Termosolar Palma Saetilla, S.L.

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

Igualmente será de aplicación en todas aquellas empresas que se pudieran crear o segregarse de las citadas expresamente y que reúnan adicionalmente el requisito de que sus acciones pertenezcan mayoritariamente a una de las sociedades que conforman el Grupo de Empresas de Acciona Energía así como que se garantice la conservación de las facultades inherentes a esa mayoría en la capacidad de decisión y dirección.

Con independencia de la estructura mercantil de sociedades o de empresas, el Grupo de Empresas de Acciona Energía se conforma, a efectos estrictamente jurídico-laborales, por las expresamente indicadas en el ámbito funcional de este Convenio. Posteriormente, se incorporará el resto de empresas del grupo ya existentes, que pudieran incluir trabajadores en su plantilla, así como aquellas que pudieran nacer por creación, segregación, o fórmulas análogas, de conformidad asimismo a lo establecido en el apartado anterior que tengan una actividad empresarial equivalente a las sociedades que se incluyen en el presente artículo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos a todos los efectos:

- Los comprendidos en el art. 1.3 y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 4. *Ámbito Territorial.*

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

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2012 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017, excepto en aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta.

A estos efectos, las partes acuerdan que se consideran consolidados y absorbidos los incrementos a cuenta de la negociación del convenio devengados y abonados hasta fecha 30 de junio de 2014.

Con la finalidad de que la vigencia retroactiva del presente convenio, desde el uno de enero de 2012 hasta el 30 de junio de 2014, no conlleve un impacto económico adicional al mencionado en el apartado anterior en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, las partes expresamente acuerdan que los derechos laborales, que pudieran tener una repercusión económica, reconocidos a los trabajadores en este convenio extenderán su vigencia exclusivamente desde el 1 de julio de 2014.

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

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie uno nuevo.

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

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

El complemento de adecuación al convenio de 2014, no será absorbible por modificaciones de las estructuras salariales, salvo que se pacte expresamente en Convenio Colectivo y tan solo será compensable y absorbible en los procesos de promoción libre a los que concurra o le sean ofrecidos al trabajador titular del complemento y este acepte de manera voluntaria.

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

Con motivo del necesario análisis pormenorizado de los conceptos retributivos aplicables al personal transferido de Endesa y hasta conocer con exactitud las condiciones de revisión o revalorización, que cada uno de ellos tienen, no será de aplicación el art 59 de revisión salarial del presente convenio.

Artículo 8. *Igualdad de derechos.*

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

Artículo 9. *Inaplicación del convenio.*

Ambas partes reconocen la dificultad que ha tenido la negociación del presente convenio por la complejidad del modelo y la labor de integración que ha supuesto su configuración final. Así pues, entienden que de darse las circunstancias necesarias para tener que modificar su contenido se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzar acuerdo entre las partes, se acudirá al procedimiento de mediación establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o el que le sustituya, evitando actuaciones unilaterales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

Artículo 10. *Principio de Dirección.*

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

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

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

Grupos Profesionales.

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponden a la empresa. Con la definición de los Grupos Profesionales la empresa busca la polivalencia en los puestos de trabajo de manera que exista la máxima posibilidad de movilidad funcional dentro de la organización.

Clasificación Profesional.

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

- El sistema de clasificación profesional se establece en base a Grupos Profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar, la polivalencia entre funciones, la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en esta materia. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada en un grupo profesional de los establecidos en este capítulo y definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.
- La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica la adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.
- El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a cabo por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia del rol, la denominación del puesto o su titulación.
- El Grupo Profesional es la unidad de clasificación que agrupa a trabajadores y trabajadoras en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación. Se establecen 3 grupos profesionales: Grupo Administrativo, Grupo Técnico Operativo y Grupo Técnico.
- La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, salvo aquellas que requieran de una titulación específica y/o colegiación obligatoria.

Grupos Profesionales

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

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

Grupo Técnico: Los trabajadores/as incluidos en este grupo tienen un alto grado de cualificación, experiencia y/o aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada responsabilidad, especialización y complejidad de forma autónoma.

Niveles de desarrollo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabla de Clasificación Profesional

		ADMINISTRATIVO	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	
N I V E L E S	8			T8	
	7		TO7	T7	
	6		TO6	T6	
	5	A5	TO5	T5	B
			C		A
			B		
	4	A4	TO4	T4	B
			C		A
			B		
	3	A3	TO3	T3	B
		C	A		
		B			
2	A2	TO2			
	B				
	A				
1	A1	TO1			B

Artículo 12. *Niveles profesionales.*

Dentro de cada grupo se encuentran distintos niveles profesionales.

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

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

– **Marco de referencia:** Considera en cada nivel la existencia de políticas, procedimientos, instrucciones de trabajo y regulaciones que controlan las actividades a llevar a cabo en cada puesto.

– **Exigencia de los problemas:** Tiene en cuenta la variedad de problemas y la complejidad de los problemas que se plantean en la actividad habitual del trabajador/a.

Responsabilidad: Tiene en cuenta la contribución de cada puesto a los resultados organizativos, considerando la capacidad de respuesta de cada trabajador/a ante las acciones y decisiones tomadas, así como las consecuencias de las mismas.

– **Autonomía:** Considera el grado de libertad de decisión y acción que tiene cada trabajador para el logro de sus resultados.

– **Magnitud:** Considera el hecho de manejar alguna magnitud económica (presupuesto, inversión, facturación) o coordinar o dirigir algún equipo de personas a su cargo.

– **Impacto:** Considera de qué manera la actividad individual incide en los equipos o presupuestos a su cargo.

Definición de Niveles Profesionales

Nivel 1

Criterios generales:

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

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

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

Nivel 2

Criterios generales:

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

Formación: Técnico grado medio la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En los grupos de administrativo es valorable el inglés.

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas asignadas con pautas específicas y estrecha supervisión.
- Colaboran en el desarrollo de métodos de trabajo, técnicas y herramientas de producción.
- Coordinación técnica de tareas básicas asignadas a otros miembros del equipo cuando se encarga por el/la responsable.
- Gestionan comunicaciones internas y externas del área.
- Gestionan los recursos materiales (órdenes de compra, pedidos, facturación) del área con autonomía dentro de su responsabilidad.
- Realizan tareas de organización, clasificación, codificación, registro y actualización de la información, así como elaboración de documentos y grabación de datos en los soportes facilitados.
- Recopilan y preparan información para elaborar informes y análisis de actividad.
- Tareas secretariales que precisen instrucciones detalladas utilizando paquetes informáticos.
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
 - Soporte administrativo.
 - Operario/a.
 - Gruista.
 - Telefonista/Recepcionista Bilingüe.

Nivel 3

Criterios generales:

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

Formación: Técnico de grado medio o superior con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En los grupos de administrativo es imprescindible el inglés.

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Controlar/planificar los sistemas, equipos, productos y herramientas fundamentales para el proceso productivo, asegurando su funcionamiento en aspectos de uso, instalaciones, disponibilidad y resolución de incidencias.
- Desarrollar métodos de trabajo, técnicas y herramientas de producción para mejorar la calidad, plazos y costes de los procesos.
- Participar en la elaboración y validación de los productos y servicios facilitados (pruebas).
- Análisis y explotación de la información, elaborando informes relativos a su gestión administrativa.

- Idénticas oportunidades de mejora en su ámbito de actividad y propones cambios para mejorar su servicio.
- En algunos casos deberán planificar las necesidades de su área, teniendo responsabilidad sobre los centros de coste relacionados.
- Planificación y coordinación de viajes, reuniones y eventos nacionales e internacionales.
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
 - Técnico/a administrativo.
 - Operario/a cualificado/ especialista (almacén, producción).
 - Técnico/a de iniciación.
 - Secretario/a de departamento.

Nivel 4

Criterios generales:

Son los trabajadores que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro de la empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

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

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

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

Nivel 5

Criterios generales:

Son los trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación: Ingeniería técnica, titulación superior o técnico de grado superior complementada con formación en el puesto, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. En los grupos administrativo y técnico es imprescindible el inglés.

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas.
- Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los cálculos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales.
- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación informática.
- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario o en zona geográfica concreta.
- Tareas de traducción, correspondencia, elaboración de documentos y presentaciones y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, ordenadores, comunicaciones, etc.).
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
 - Secretario/a Dirección General.
 - Jefe/a de turno.
 - Encargado/a de mantenimiento.
 - Operador/a avanzado/a.
 - Técnico/a de departamento.

Nivel 6

Criterios generales:

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

Formación: Titulación de grado superior o medio, así como técnico de grado medio y/o con experiencia dilatada en el puesto. Imprescindible inglés elevado en el grupo técnico y valorable en el grupo técnico operativo.

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios o de procesos productivos.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción con un número elevado de colaboradores a cargo.
- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red comercial o de desarrollo de negocio.
- Tareas técnicas de financiación de proyectos y de asesoría jurídica y fiscal.
- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta personal técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc.) aplicando normalización, realizando cálculos de detalle, confeccionando planos a partir de los datos facilitados de un mando superior.
- Tareas técnicas de gestión de compra de aprovisionamientos.
- Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir proyectos de montaje o de ejecución de obra.
- Tareas técnicas de desarrollo de negocio y gestión comercial con responsabilidad sobre una gama específica de productos o sector geográfico.
- Actividades relacionadas con la organización, control, asesoramiento o mando en orden a la selección, admisión, clasificación, formación, previsión social, etc.
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
 - Jefes/as de turno.
 - Jefes/as de almacén.
 - Ingeniero/a senior.
 - Encargado/a de grupos numerosos.
 - Coordinadores/as.
 - Técnico/a Senior.
 - Técnicos/as telecontrol.
 - Técnicos/as obra civil.
 - Técnicos/as de gestión de la energía.
 - Técnicos/as de obra.

Nivel 7

Criterios generales:

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

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

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, ingeniería, administración, calidad, asesoría jurídica, RR.HH., servicios, construcción etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen esas agrupaciones.

- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
 - Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los colaboradores, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
 - Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico como a nivel logístico.
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
- Responsable función.
 - Coordinadores/as de agrupación.
 - Jefes/as de equipos numerosos (>25 personas).

Nivel 8

Criterios generales:

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

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

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

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

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
- Tareas de gestión comercial y de desarrollo de negocio con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidad sobre resultados y ejecución de los mismos.
- Comprenden a título orientativo los siguientes puestos:
 - Jefe/a de sección.
 - Jefe/a de Operación.
 - Jefe/a de mantenimiento.
 - Responsable de asesoría jurídica internacional.
 - Responsable de proyectos de obra civil.
 - Project Manager.

Implantación

La aplicación del modelo de grupos profesionales definido y desarrollado en este capítulo, no supone una modificación de las funciones que vengán desempeñando los trabajadores actualmente en sus puestos de trabajo.

Las dificultades que puedan surgir por la aplicación del Sistema de Clasificación Profesional, se plantearán y analizarán en la Comisión de puestos de trabajo, formación y desarrollo.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una variación de los anteriores métodos de clasificación, que afectan entre otros a los aspectos salariales, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina de dichos aspectos. Dicha adaptación se regula en la Disposición Transitoria.

CAPÍTULO III

Políticas de empleo. Movilidad interna

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

La Movilidad Interna es el sistema de acceso mediante selección a los puestos de nueva creación o vacantes, para que, de forma libre y voluntaria, los empleados en plantilla, puedan optar a dichos puestos.

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

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

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

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

Los empleados que opten a los puestos de Movilidad Interna deberán:

- i. Cumplir los requisitos y perfil exigido para el puesto.
- ii. Llevar, al menos, 2 años en el puesto actual de trabajo con las siguientes consideraciones:

- En el caso de estar asignado a Obras o Proyectos en curso, asegurar además que no se pone en riesgo la consecución de objetivos de negocio debido al de proceso movilidad.

- La empresa determinará el plazo para realizar una transición ordenada entre la persona que se dirige al puesto destino y la persona que llega para cubrir la vacante dejada o el puesto de nueva creación.

La empresa deberá informar a la Comisión de puestos de trabajo, formación y desarrollo, con carácter previo, de las vacantes publicadas.

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

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

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

En el momento en que se agote este proceso de Movilidad Interna sin haber candidatos que cumplan el perfil requerido, se tendrán en cuenta los candidatos provenientes de selección externa.

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

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

Artículo 14. *Sistema de contratación.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Preaviso en ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa conforme al preaviso establecido a continuación y mediante escrito.

Nivel	Preaviso
Nivel 1 y 2.	15 días.
Nivel 3 y 4.	1 mes.
Niveles 5,6,7 y 8.	2 meses.
Gerente y Directivos.	2 meses.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir completa su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación con el descuento de los días de falta de preaviso que el trabajador/a no haya comunicado.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Nivel	Periodo de prueba
Nivel 1 y 2.	1 mes.
Nivel 3, 4 y 5.	2 meses.
Niveles 6, 7 y 8.	6 meses.
Gerentes y Directivos.	6 meses.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPÍTULO IV**Circulación de trabajadores, movilidad funcional y movilidad geográfica****Artículo 17. Circulación del personal dentro del grupo.**

Se acuerda la libre circulación de los trabajadores entre las empresas del Grupo Acciona Energía que conforman el ámbito funcional de este Convenio.

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

a) Por razones técnicas, organizativas o de producción: Existiendo necesidades organizativas, técnicas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio podrán ser asignados de manera temporal o definitiva a cualquiera de las empresas pertenecientes al Grupo de Empresas de Acciona Energía, habiendo informado previamente a la RLT. En el caso de que este supuesto conlleve modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del ET.

b) Por voluntad propia y con acuerdo de ambas empresas (de origen y de destino): Esta situación se regula a través de los procedimientos que la Dirección de RR.HH. de las empresas tienen establecidas como promociones internas o de cobertura de vacantes.

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

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

Artículo 18. Movilidad funcional.

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

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

Artículo 19. *Movilidad Geográfica. Tipología.*

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

La movilidad geográfica en el Grupo incluye las siguientes situaciones:

- A) Movilidad geográfica temporal que incluye viajes de trabajo y desplazamiento de corto plazo y asignaciones a corto plazo.
- B) Movilidad geográfica definitiva: Traslados.
- C) Expatriaciones.
- D) Localizaciones.

Artículo 20. *Movilidad geográfica temporal.*

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

a. Viajes de trabajo y desplazamiento de corto plazo (Hasta 3 meses): Los viajes que por motivos de trabajo y a solicitud del responsable tenga que realizar el trabajador, se compensan por el sistema de «Dietas» y se preavisarán con el mayor antelación posible. Con periodicidad mensual, los empleados presentan a RRHH con la firma del responsable jerárquico correspondiente la liquidación de las dietas del viaje.

- Dietas: Se abonarán dietas a través de la nómina en base a los importes recogidas en el artículo 58 correspondiente a Dietas y Gastos de Locomoción.

b. Asignaciones a Corto Plazo (a partir de 3 meses y hasta 18 meses): La empresa podrá efectuar asignaciones a corto plazo de los trabajadores de la Compañía en función de las necesidades económicas, técnicas o de producción, informando a los trabajadores en un plazo no inferior a 5 días de acuerdo a lo establecido en el artículo 40.4 del E.T. En las Asignaciones a corto plazo se señalará:

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

En asignaciones internacionales, la obtención del permiso de residencia y visado de trabajo en el país de destino, cuando fuese necesario por normativa legal, condicionarán el comienzo de la Asignación.

La vigencia del Acuerdo de Asignación a corto plazo está supeditada al logro y mantenimiento de los citados permisos de residencia y trabajo en el país de destino cuando fuese necesario.

Condiciones económicas: Durante el tiempo de permanencia en el nuevo emplazamiento y, en su caso, país de destino, se abonarán las cantidades que figuran en el Acuerdo de Asignación. La retribución durante la asignación se compone de una retribución Fija Bruta Anual y una dieta diaria. Adicionalmente en función de los requerimientos fiscales del país de destino o de las necesidades del servicio puede incluir un plus fiscal y/o un plus de disponibilidad.

- Retribución Fija Anual: Durante la asignación se mantendrá el Salario Fijo Bruto Anual en el país origen.

- Dietas: Se abonarán dietas a través de la nómina en base a los importes recogidas en el artículo 58 correspondiente a Dietas y Gastos de Locomoción.

- Plus Disponibilidad:

- Trabajo realizado en fines de semana: a solicitud de cada responsable directo, si a un empleado se le solicita que trabaje un sábado o Domingo esa jornada completa será compensada con 170 euros brutos, o con día y medio de vacaciones, siendo la opción escogida a elección del trabajador, independientemente de los descansos legalmente establecidos. Si la prestación de servicios lo fuera por media jornada, la percepción será la mitad de la anterior cuantía, no procediendo su compensación en disfrute de tiempo de descanso, independientemente de los descansos legalmente establecidos.

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

- Trabajo realizado en festivos locales: A solicitud del responsable de proyecto, con carácter excepcional y por razones productivas de finalización del proyecto, se podrá requerir la efectiva realización de trabajos en estos días. Esa jornada completa será compensada con 170 euros brutos, o con día y medio de vacaciones, siendo la opción escogida a elección del trabajador. Si la prestación de servicios lo fuera por media jornada, la percepción será la mitad de la anterior cuantía, no procediendo su compensación en disfrute de tiempo de descanso.

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

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

- Plus fiscal:

- Los ingresos que describe el Acuerdo de Asignación vienen expresados en importes brutos. En caso de asignaciones internacionales, es posible que exista la obligación de pagar impuestos en el país de destino. La empresa realizará en el país de origen y el país de destino las retenciones fiscales conforme a las normativas locales vigentes en cada momento.

- En caso de que la empresa tenga que hacer retenciones en destino, las dietas se cobrarán en moneda local de destino y la compañía añadirá un plus fiscal que ayuda a compensar la diferencia de carga impositiva por renta mundial. La empresa pone a disposición del trabajador un servicio de asesoría fiscal a través de una empresa especializada con el objeto de facilitar el debido cumplimiento de las obligaciones fiscales tanto en el país de origen como de destino. En el caso en el que el empleado no haya utilizado los servicios de los asesores fiscales, si se produjese cualquier contingencia fiscal para el empleado o para la empresa, será el empleado quien soportará los costes de cualquier tipo de sanción, multa, recargo, intereses, etc. así como de los impuestos adicionales y de la representación legal si fuera necesario, que resulten exigibles en relación con cualquier declaración que no hubiera sido preparada por la Asesoría Fiscal Externa.

Régimen de trabajo y vacaciones:

El contrato de trabajo en España sigue vigente durante la asignación.

Puede que para obtener el correspondiente visado y permiso de trabajo sea necesaria la firma de un contrato local en destino. En este caso, se mantendrá en todo momento la relación laboral en España que se registrá por la legislación española mientras dure el desplazamiento.

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

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

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

El empleado tendrá derecho vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales (equivalentes a 22 laborables) de acuerdo a la legislación laboral española respetando en todo caso la legislación laboral de destino de obligado cumplimiento. Tanto el comienzo como el fin de la jornada, así como los descansos semanales y los días festivos, se acomodarán a lo dispuesto por las Autoridades Laborales y Normativa legal de destino.

Las retribuciones detalladas en el acuerdo de asignación compensan cualquier diferencia laboral entre ambos países.

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

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

Viajes:

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

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

Viajes de retorno al país de origen:

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

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

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

Artículo 21. *Movilidad geográfica definitiva: Traslados.*

En relación al traslado de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en el presente artículo.

La empresa ofrece como ayuda para los supuestos derivados de la libre circulación de los trabajadores entre las empresas del grupo que implique movilidad geográfica los siguientes importes:

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

La ayuda económica prevista en este artículo y referida a los importes de los años 1.º, 2.º, 3.º y 4.º tendrá la naturaleza de compensación por gastos, tanto propios como en su caso de los familiares a su cargo de acuerdo con lo previsto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Son acuerdos voluntarios, de libre elección, entre el empleado y la empresa.

En España se le mantendrá una situación de alta en la empresa y en la Seguridad Social. Así pues, esta situación está asimilada a una excedencia especial con derecho de retorno e incorporación a un puesto equivalente.

La regulación específica de la expatriación se recoge en el manual que se entrega a cada trabajador que pase a esta situación.

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

Las localizaciones son contratos locales en empresas del Grupo Acciona Energía fuera del territorio nacional.

El empleado puede optar libremente a una posición local en algún país en los que la compañía tiene actividad y también puede ser su responsable el que le ofrezca la opción a una posición en territorio internacional.

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

CAPÍTULO V

Formación Profesional

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

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a mejorar la eficacia y eficiencia de la compañía, así como a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y su capacidad para asumir nuevas responsabilidades, garantizando la permanente adecuación profesional de los trabajadores a las necesidades de la empresa y el entorno y a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, la formación en la empresa se basará en el principio de igualdad de oportunidades y tendrá entre otros, los siguientes objetivos:

- a. El perfeccionamiento profesional en el desempeño de los puestos de trabajo.
- b. El fomento del desarrollo y de la promoción profesional y de la motivación de los trabajadores dotando a los mismos de los conocimientos y competencias necesarias para asumir nuevas funciones.
- c. La adecuación de la empresa y de sus trabajadores a los cambios del entorno y su impacto en el modelo organizativo y productivo.
- d. La adaptación formativa de los nuevos empleados/as a su puesto de trabajo en la Empresa.
- e. La mejora y garantía de la empleabilidad de los trabajadores.

Artículo 25. *Derechos y deberes de la Empresa y los trabajadores en materia de formación.*

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos suficientes, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para conseguir una mejora

progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo estos realizar la formación que sea necesaria para garantizar el correcto desempeño de su puesto de trabajo. En caso de ser fuera del mismo, será voluntaria la asistencia, salvo la formación legalmente exigible para el puesto del trabajo.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación, se realizarán preferentemente dentro del horario de trabajo. La empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación, adaptando la jornada en los términos que sea necesario para ello, en todo caso, la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada. Asimismo facilitará los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial. La empresa se reserva el derecho a exigir la presentación de los certificados necesarios emitidos por los centros correspondientes.

3. En caso de realizarse dicha formación fuera de la jornada laboral, el trabajador tendrá una compensación de una hora de descanso por cada hora de formación. Dichas horas de descanso por formación se disfrutaran a elección del trabajador dentro del año natural, y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación sindical de cada centro o a la comisión mixta en ausencia de dicha representación en algún centro, debiendo acreditarse por la dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta, la propuesta que considere más adecuada.

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

En cualquier caso la Empresa se hará cargo de los gastos soportados por el trabajador para asistir a la formación.

4. Las horas generadas por compensación de formación en el último trimestre del año, su disfrute podrá desplazarse dentro del primer trimestre del año entrante a elección del trabajador, siempre y cuando no afecte a la organización y producción del trabajo.

5. El empleado individual y voluntariamente podrá solicitar aquellos cursos que considere necesarios para mejorar su desarrollo profesional y la Empresa gestionará esta demanda. De esta formación y sus correspondientes gestiones se informará a la Comisión correspondiente y a la RLT.

6. En el caso de existir necesidades formativas específicas y prioritarias para el desarrollo de las funciones de determinados puestos de trabajo, se establecerán medidas individualizadas, y se informará a la comisión correspondiente y a la RLT.

7. El Plan Anual de Formación será presentado a la Comisión correspondiente durante el primer trimestre del año natural. Así mismo, la formación subvencionada será informada por los representantes legales de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución de conformidad con lo establecido legalmente.

8. La formación deberá ser impartida preferentemente por la empresa y si excepcionalmente los trabajadores deben asumir la formación de otros compañeros estos serán liberados de sus funciones diarias para poder impartirla de la mejor manera posible.

9. Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del Grupo. Se registrará también aquella que aporte el empleado y que haya realizado por su cuenta.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

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

Aquellas sociedades que tengan establecidas a la fecha de la firma del presente Convenio una jornada superior a la pactada en este texto, adecuarán su jornada anual a esta referencia en el plazo de 2 años a partir del 1 de enero de 2015.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Jornada a turnos.*

Definición: Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización del trabajo en equipo, mediante el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

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

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

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

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

En relación a la rotación: En todo sistema de organización de trabajo en turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (art. 36.3 ET).

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán realizar la totalidad de las horas efectivas de trabajo anuales establecidas en el art. 26 del presente Convenio Colectivo.

Es facultad de la Empresa poder cambiar los turnos a los trabajadores, teniendo en cuenta determinadas causas y circunstancias dentro de los límites establecidos en el presente Convenio. Así mismo los trabajadores podrán solicitar entre ellos los cambios de turnos que deberán ser aprobados por la Dirección.

En relación a los descansos: Para los trabajadores en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Ningún trabajador con régimen de trabajo a turnos podrá abandonar su puesto de trabajo antes de ser relevado, debiéndose realizar el relevo en el propio puesto de trabajo.

En casos excepcionales, ante la ausencia del relevo y la imposibilidad de sustitución, el trabajador afectado estará obligado a continuar cubriendo el turno siguiente, percibiendo la retribución económica correspondiente o la compensación en tiempo de descanso, con su consideración de hora extraordinaria. Actualmente esta necesidad se produce en los equipos de CECOER, Green, Termosolar y Biomasa.

Artículo 28. *Retenes.*

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

Se entiende por retén la situación, en la cual el trabajador se encuentra localizable, disponible e incorporable, fuera de la jornada laboral, a cambio de una compensación económica según lo dispuesto en el plus retén del presente convenio.

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

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

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

La empresa, con la correspondiente consulta a los representantes de los trabajadores establecerán la reglamentación de retenes específica, en función de las necesidades operativas y/u organizativas, con el objetivo de garantizar una adecuada prestación y cobertura de los trabajos.

La rotación máxima será de 1 semana de cada tres. Salvo que por necesidades operativas se establezca una rotación distinta y se consulte de manera previa a la Representación Legal de los Trabajadores.

A tal efecto, se establecerá una distribución mensual en la que se harán constar las personas designadas.

La duración del retén no podrá ser superior a 7 días consecutivos, salvo por necesidades operativas y previo acuerdo con el trabajador, esta duración podría ampliarse.

Si la intervención se produjese en horario nocturno (22:00-6:00) el trabajador retrasara su incorporación a su puesto de trabajo el equivalente a la mitad del periodo trabajado, siendo considerado este tiempo como efectivo de trabajo.

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

Los empleados que realicen retén en los días festivos oficiales publicados en el BOE, BON e.t.c. percibirán una cuantía adicional al propio retén por importe de un 25% del mismo.

Artículo 29. *Retén/Guardia.*

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

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

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

La empresa, con la correspondiente consulta a los representantes de los trabajadores establecerán la reglamentación de guardia/retén específica, en función de las necesidades operativas y/u organizativas, con el objetivo de garantizar una adecuada prestación y cobertura de los trabajos.

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

Artículo 30. *Calendario laboral.*

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

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

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

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

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

Artículo 31. *Cuadrantes de servicio.*

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

Artículo 32. *Distribución irregular de la jornada.*

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

Esta distribución afecta actualmente al colectivo de oficina (hasta un máximo del cinco por ciento de la jornada de trabajo) y al colectivo del área de hidráulica, gruista de biomasa (hasta un máximo de un diez por ciento).

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

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

Artículo 33. *Bolsa de horas.*

Teniendo en cuenta la necesidad existente de aproximación entre la producción y la demanda del mercado y por tanto el ajuste del volumen de producción a la realidad cambiante de la misma, se acuerda la posibilidad de distribuir las horas y/o días de jornada anual, a través de una bolsa de horas que será de un máximo de 200 horas anuales y se gestionará mediante la acumulación de un saldo de horas trabajadas en exceso o en defecto, que se compensará en el año natural y si por necesidades no fuese posible en el trimestre inmediatamente posterior al año natural.

Este sistema de bolsa de horas se aplicará al personal asignado a los proyectos de parque.

Artículo 34. *Puntualidad.*

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

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

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

Artículo 35. *Ausencias al trabajo y absentismo.*

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

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

A efectos del control del absentismo por incapacidad temporal de contingencias comunes, la empresa de conformidad con el art 20.4 ET se reserva la facultad de comprobar la veracidad de las bajas condicionando el mantenimiento de los complementos de la prestación económica por IT al consentimiento del trabajador para la realización de la revisión médica.

Artículo 36. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Igualdad, Diversidad y Conciliación

Artículo 37. *Igualdad.*

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

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) supone un importante reto de garantizar, aplicar y desarrollar los derechos y medidas que dicha Ley recoge.

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

El Grupo de Empresas de Acciona Energía, en aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha elaborado, negociado y acordado el Plan de Igualdad con las federaciones sindicales a nivel estatal en los sectores de aplicación, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en las líneas de negocio y empresas de Acciona Energía resulta mayoritaria.

En el ámbito del Grupo de empresas de Acciona Energía se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

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

Artículo 38. *Diversidad.*

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

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

Artículo 39. *Integración en el empleo de los trabajadores/as con discapacidad.*

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

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

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

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

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

Los trabajadores/as que hubieren cesado en la empresa por haber quedado incursos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con las funciones que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su

edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o la salud.

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

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

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

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

Artículo 41. *Permisos y licencias.*

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

- a) 18 días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.
- b) 4 días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, disfrutando 2 días naturales a partir del nacimiento y los otros 2 días a elección del trabajador, en el término de los 15 días del nacimiento.
- c) 2 días naturales en los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica que implique la hospitalización del cónyuge, hijos/as y parientes de hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad. Se entenderá hospitalización, la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más. El disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido en caso de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.
- d) 7 días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge e hijos/as y 3 días naturales en el caso de fallecimiento de padres y hermanos/as. Por fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
- e) 1 día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a 2 en los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea una persona con discapacidad.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a asistencia psicológica o jurídica en los supuestos de las víctimas de violencia de género o de acoso sexual.
- h) Por matrimonio (Civil o religioso), de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos, 1 día natural.

i) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

En los supuestos c) y d) del presente artículo, en el caso de que sea necesario la realización de un desplazamiento, se estará a lo previsto en el artículo 37.3. b) del E.T.

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

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo, el inicio del disfrute de la licencia debe de coincidir con el inicio del hecho causante excepto lo referido al punto c) del presente artículo.

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

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

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

Artículo 42. *Acumulación por lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, los trabajadores, en relación a la lactancia del menor, tendrán derecho, hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador, a su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La opción de la acumulación, será siempre y cuando el trabajador mantenga su relación con la empresa hasta que el menor cumpla 9 meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 43. *Reducciones de jornada y excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo de 1/1195, de 24 de marzo y demás normas laborales que sean de aplicación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en cómputo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Decreto Legislativo de 1/1195, de 24 de marzo y demás normas laborales que sean de aplicación.

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

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

En relación a la excedencia solicitada para atender al cuidado de hijos/as o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se estará a lo dispuesto en el art 46.3 ET.

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

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

Artículo 44. *Cambio temporal de régimen horario.*

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

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

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

b) La modificación del régimen horario en los dos supuestos del anterior apartado no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

c) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores retornarán a su horario anterior al que convencionalmente proceda.

CAPÍTULO VIII

Beneficios Sociales y cese por jubilación

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

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

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

Deberá justificarse con el parte médico de baja de IT, emitido por el Servicio Público de Salud, todas las situaciones de incapacidad temporal. Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal colaborarán con los servicios médicos que la Empresa designe.

Artículo 46. *Seguro de accidentes.*

Será asegurado todo empleado de alta en la Empresa y en el momento en que el empleado cause baja en la Empresa por cualquier motivo, cesará el derecho al percibo del capital asegurado.

Límites del capital garantizado para el Seguro de Accidentes:

Fallecimiento por accidente: 200.000 euros por asegurado.

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

Artículo 47. *Anticipos especiales.*

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

Se considerarán anticipos especiales, el adelanto de dinero de importes no devengados por el trabajador que deberá devolver en el plazo máximo de los 12 meses siguientes.

Asimismo se pondrán considerar la inclusión en el fondo de anticipos especiales aquellas otras situaciones excepcionales que pudieran ser planteadas por los trabajadores.

Artículo 48. *Cese por jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.*

El cese por jubilación en la empresa se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento. En el contrato de trabajo individual a celebrar entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio y los trabajadores se podrán pactar las cláusulas de jubilación que puedan conllevar la extinción del contrato de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1 f) ET.

Las partes firmantes reconocen que la jubilación parcial y el establecimiento de contratos de relevo al amparo de lo previsto en el art. 12.6 ET constituyen medidas laborales positivas para el mantenimiento del empleo en el Grupo Acciona Energía. A tal efecto las empresas del ámbito funcional de aplicación del presente convenio podrán acordar con los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial en los términos de las LGSS, la reducción de jornada y salario en los porcentajes mínimos y máximos legalmente establecidos y la celebración simultánea de un contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejado vacante por el trabajador que se jubile parcialmente. El contrato de relevo se ajustará a las reglas establecidas en el art. 12.7 ET.

Artículo 49. *Premio maternidad.*

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

CAPÍTULO IX

Medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género y de terrorismo

Artículo 50. *Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de terrorismo y alcance de las medidas.*

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

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

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

Artículo 51. *Asistencia profesional.*

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

- Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa como a los hijos/as menores de edad o discapacitados que convivan con la víctima. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

- Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

- Asesoramiento complementario y servicio de orientación y consejo jurídico:

Se ofrecerá tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, una orientación jurídica de una serie de actuaciones limitadas, teniendo en cuenta el caso concreto y las circunstancias del asunto.

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

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

Asimismo los trabajadores/as víctimas de terrorismo gozaran del mismo derecho de solicitud de anticipos especiales en las condiciones y situaciones que se determinen.

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

a) Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 6.3 del presente Convenio.

b) Las víctimas de violencia de género o de terrorismo con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

CAPÍTULO X

Sistema de compensación, retribuciones

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

La estructura salarial del grupo ACCIONA ENERGIA se conforma en base a los siguientes conceptos:

1. Conceptos retributivos:
 - Salario base.
 - Complementos de nivel.
 - Complementos de puesto.
 - Complementos de condiciones especiales de trabajo.
 - Complementos adaptación a convenio 2014.
 - Complementos de cantidad y calidad en el trabajo.

Estos conceptos sustituyen a los anteriormente establecidos en los convenios colectivos correspondientes, pactos de empresa, normas, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

2. Conceptos retributivos en especie:

- Retribución Flexible.
- Seguro de Vida.
- Ayuda de Comida.

3. Percepciones no salariales:

- Dietas y gastos de locomoción.

Las cuantías del salario base y de los complementos de nivel, puesto, condiciones especiales de trabajo y cantidad y calidad en el trabajo serán las determinadas en las tablas salariales adjuntas.

Los importes de las tablas salariales anexas se consideraran por la jornada completa de trabajo, de modo que para aquellos casos de jornada inferior los salarios se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

1. *Conceptos retributivos*

- Salario base: El salario base es la retribución salarial básica mensual asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo y que corresponde a los importes brutos previstos para cada uno de los grupos profesionales, niveles profesionales y de desarrollo que componen la clasificación profesional regulada en el presente convenio colectivo y que se especifica en las correspondientes tablas salariales anexas.

Ésta se percibirá en catorce pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias.

• Complementos de nivel: Se establece un complemento de nivel para aquellos empleados que tengan asignada una determinada función, responsabilidad o cometido de producción por área o tecnología.

Los complementos de nivel podrán tener un importe económico diferenciado en función del nivel y tramo y de la tecnología/área en la que desempeñe sus funciones el trabajador/a.

Los complementos de nivel son:

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

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

c) Complementos de producción por tecnología o área: Está previsto para el grupo profesional de Técnicos Operativos según tecnología o área, pudiendo tener una cuantía diferenciada en función del nivel y tramo asignado y se encuentra vinculado a la especialización profesional en las distintas tecnologías o áreas de producción.

Los complementos de producción por tecnología o área son los siguientes:

- Complemento producción BLADES.
- Complemento producción Windpower.
- Complemento producción Termosolar.
- Complemento producción Biomasa.
- Complemento producción Hidráulica.
- Complemento producción Huertas Solares.

• Complementos de puesto: Se establece un complemento de puesto a los empleados/as que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas. Está previsto para el grupo profesional de Administración y para el grupo de Técnicos Operativos, en tanto se ejecuten las funciones encomendadas y su cuantía se determina en las tablas en función del nivel y tramo.

Los complementos de puesto son:

a) Complemento CEO: Retribuye la función de Secretario/a de Dirección General adscrita al CEO del Grupo de empresas ACCIONA ENERGIA.

b) Complemento de gruista: retribuye las condiciones específicas y concretas que concurren en el contenido de la prestación propia del gruista en la tecnología o área de Biomasa.

c) Complemento suministro Biomasa: Retribuye las condiciones específicas y concretas que concurren en el contenido de la prestación propia del profesional operador o técnico que se ocupa de la actividad de suministro de Biomasa.

d) Complemento grúas telescópicas Blades: Retribuye el manejo de grúa móvil autopropulsada telescópica destinada a la manipulación y transporte de palas de aerogenerador. Es obligatorio estar en posesión del carnet específico.

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

• Complementos de condiciones especiales de trabajo: Se establece para los trabajadores/as adscritos a los grupos profesionales de Técnicos y Técnicos Operativos y retribuye el trabajo desempeñado en áreas o tecnologías en determinadas condiciones especiales de trabajo por razón de tiempo, lugar, disponibilidad, dedicación, horario, flexibilidad y mayor responsabilidad y que no han sido consideradas para determinar el salario base del grupo ni el nivel profesional ni los complementos de nivel o de puesto de trabajo.

En función de las necesidades operativas y organizativas, la Empresa previa consulta con la RLT establecerá la reglamentación de estos complementos para cada centro de trabajo, área funcional, etc.

Los complementos de condiciones especiales de trabajo por grupo profesional y tecnología o área son los siguientes:

Grupo profesional Técnico

Hidráulica.

Plus Retén: Retribuye la disponibilidad del trabajador y en su caso su incorporación al puesto de trabajo fuera de la jornada laboral con objeto de garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción y atender averías, incidencias y necesidades de mantenimiento no previstas o por razones de seguridad a las personas, instalaciones, entorno y otras medioambientales, de acuerdo con lo previsto en el art 28 del presente convenio.

Plus Dedicación: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio.

Termosolar.

Plus Dedicación (Responsables de operación y mantenimiento): Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio por parte de los responsables de operación y mantenimiento y operación.

Biomasa.

Plus Dedicación suministro: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio en relación a la actividad de suministro.

Plus Dedicación (Responsables operación y mantenimiento): Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio por parte de los responsables de operación y mantenimiento y operación.

IT Sistemas/Comunicaciones.

Plus Dedicación: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio.

Green.

Plus Reten Guardia: El complemento de Retén Guardia es el complemento que retribuye la coexistencia de tiempos de disponibilidad fuera de la jornada de trabajo con situaciones de disponibilidad dentro de esa jornada de trabajo.

Huertas Solares.

- Plus dedicación: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio.

Eólica.

Plus Dedicación: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio.

Este plus hace referencia exclusivamente a 2 puestos de trabajo (Responsable de explotación y Técnico alta tensión).

Cecoer.

Plus Nocturnidad: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, dentro del régimen ordinario de trabajo.

Plus Retén Guardia: El complemento de Retén Guardia es el complemento que retribuye la coexistencia de tiempos de disponibilidad fuera de la jornada de trabajo con situaciones de disponibilidad dentro de esa jornada de trabajo.

Este plus tendrá una diferente cuantía por día con la denominación T1, T2 y T3 en función del tiempo exigido para la incorporación efectiva al puesto de trabajo de acuerdo con lo contemplado en el art 30.

- Retén Guardia T1: El complemento Retén Guardia T1 estará referido a la exigencia de incorporación en 2 horas.
- Retén Guardia T2: El complemento Retén Guardia T2 estará referido a la exigencia de incorporación en 6 horas.
- Retén Guardia T3: El complemento Retén Guardia T3 estará referido a la exigencia de incorporación en 24 horas.

Grupo profesional Técnicos Operativos

Todos los porcentajes en TO se aplicarán sobre los conceptos básicos de la estructura salarial.

Blades.

- Plus por trabajo a turnos H24/6 Blades: Retribuye la incorporación del sábado o domingo en el régimen de turnos y su compensación, de acuerdo con lo establecido en el art. 27 del presente convenio.
- Plus por trabajo a turnos H24/7 Blades: Retribuye la incorporación del sábado y el domingo en el régimen de turnos y su compensación, de acuerdo con lo establecido en el art. 27 del presente convenio.
- Plus Nocturnidad variable: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en esta franja horaria.
- Plus Penosidad Blades: Retribuye la especial dificultad o laboriosidad de la realización de determinadas tareas o servicios concretos.
- Plus retén sábado: Retribuye la disponibilidad en sábado al personal de mantenimiento e ingeniería.
- Plus retén domingo: Retribuye la disponibilidad en domingo al personal de mantenimiento e ingeniería.
- Plus Flexibilidad Blades: Retribuye el trabajo de hasta un máximo de 10 sábados, domingos o festivos en turno de mañana o de tarde.
- Plus mayor responsabilidad: Retribuye la sustitución ocasional y de corta duración de un puesto de mayor responsabilidad.

Windpower.

- Plus Nocturnidad variable: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en esta franja horaria.
- Plus Flexibilidad WP: Retribuye el trabajo de hasta un máximo de 15 sábados en turno de mañana o de tarde.
- Mayor responsabilidad: Retribuye la sustitución ocasional y de corta duración de un puesto de mayor responsabilidad.
- Plus retén: Retribuye la disponibilidad del trabajador y en su caso su incorporación al puesto de trabajo fuera de la jornada laboral con objeto de garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción y atender averías, incidencias y necesidades de

mantenimiento no previstas o por razones de seguridad a las personas, instalaciones, entorno y otras medioambientales, de acuerdo con lo previsto en el art 28 del presente convenio.

Hidráulica.

- Plus Retén: Retribuye la disponibilidad del trabajador y en su caso su incorporación al puesto de trabajo fuera de la jornada laboral con objeto de garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción y atender averías, incidencias y necesidades de mantenimiento no previstas o por razones de seguridad a las personas, instalaciones, entorno y otras medioambientales, de acuerdo con lo previsto en el art 28 del presente convenio.

- Plus Dedicación: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio.

Huertas Solares.

- Plus Dedicación: Retribuye la predisposición del trabajador a la realización de trabajos fuera del horario establecido y su efectivo ejercicio.

Termosolar.

- Plus Nocturnidad: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, dentro del régimen ordinario de trabajo.

- Plus Nocturnidad variable: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en esta franja horaria.

- Plus Retén: Retribuye la disponibilidad del trabajador y en su caso su incorporación al puesto de trabajo fuera de la jornada laboral con objeto de garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción y atender averías, incidencias y necesidades de mantenimiento no previstas o por razones de seguridad a las personas, instalaciones, entorno y otras medioambientales, de acuerdo con lo previsto en el art 28 del presente convenio.

- Plus Parada anual. Mantenimiento: Retribuye al personal de mantenimiento y en proporción al tiempo efectivamente realizado hasta un máximo de 100 horas adicionales para atender las necesidades derivadas de los trabajos de mantenimiento durante la parada anual.

Biomasa.

- Plus Nocturnidad: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, dentro del régimen ordinario de trabajo.

- Plus nocturnidad variable: Retribuye el hecho de trabajar en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. La percepción de este plus depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en esta franja horaria.

- Plus Retén: Retribuye la disponibilidad del trabajador y en su caso su incorporación al puesto de trabajo fuera de la jornada laboral con objeto de garantizar la continuidad del servicio, evitar la pérdida de producción y atender necesidades de mantenimiento, averías e incidencias no previstas o por razones de seguridad a las personas, instalaciones, entorno y otras medioambientales, de acuerdo con lo previsto en el art 28 del presente convenio.

- Complemento suministro Biomasa: Retribuye la disponibilidad del trabajador para atender fuera de la jornada de trabajo las incidencias derivadas del suministro de material de combustible.

Complemento Adecuación Convenio 2014

Se define como complemento adecuación Convenio 2014 aquel que el trabajador/a tiene reconocido expresamente a título individual como consecuencia del encuadramiento del sistema de clasificación profesional del presente convenio.

El mencionado complemento se percibirá en 14 pagas de igual importe.

En todo caso se entenderá que el complemento adecuación Convenio 2014 se aplicará con carácter no retroactivo, tras la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 55. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*

Horas extraordinarias.

La actual situación de crisis económica y de empleo hace imprescindible el compromiso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de limitar al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

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

Como norma general, las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria serán abonadas según los precios establecidos en la nómina del mes siguiente a su realización. La empresa se reserva el derecho a compensarlas con tiempo de descanso que deberá ser disfrutado en el periodo máximo de cuatro meses desde la realización de las mismas.

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

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

Las horas extraordinarias realizadas en turno nocturno se le aplicará el correspondiente incremento del valor nocturno a la hora extra realizada.

Horas complementarias.

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

- El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30%
- El trabajador conocerá el día de realización de las horas con un preaviso de 3 días.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.
- La realización de las horas complementarias serán obligatorias en función de la naturaleza de servicio público esencial para la comunidad, si así se pacta expresamente y por escrito con el trabajador.

Artículo 56. *Conceptos retributivos en especie.*

1. Retribución Flexible.

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

Esta medida será voluntaria y de libre elección para cada trabajador.

La empresa decidirá los productos/servicios a ofertar teniendo en cuenta las condiciones de mercado y fiscales de cada momento.

2. Seguro de Vida.

Será asegurado todo empleado de alta en la Empresa y en el momento en que el empleado cause baja en la Empresa por cualquier motivo, excepto por agotamiento del periodo máximo de incapacidad temporal, cesará el derecho al percibo del capital asegurado.

Los capitales asegurados no son en su caso, acumulativos por garantías.

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

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

3. Ayuda de Comida.

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

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

Artículo 57. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias cuya cuantía será de: Salario Base más todos los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio de carácter anual (complemento profesional, complemento de responsabilidad, complemento de producción de todas las tecnologías o áreas).

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

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

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

Artículo 58. *Percepciones no salariales. Dietas y gastos de locomoción.*

- Gastos de locomoción:

Como norma general, cuando sea necesario un vehículo para el desplazamiento del trabajador durante su jornada laboral y por necesidades de la empresa, previamente

autorizado por su responsable inmediato, se utilizarán los vehículos de flota y en ausencia de estos, se procederá al alquiler de un vehículo siguiendo las normas establecidas por la empresa a tal efecto.

Si no fuera posible lo estipulado en el párrafo anterior, el empleado podrá utilizar su vehículo particular, previa autorización de su responsable inmediato, percibiendo el importe correspondiente por kilómetro recorrido.

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

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

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

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

- Dietas:

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

- Dieta de desayuno: Se devengará la dieta de desayuno cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana o cuando se regrese de viaje después de las ocho de la mañana.

- Dieta de comida: Se devengará la dieta de comida cuando el viaje comience antes de las 13:00 y se regrese después de las 16:00.

- Dieta de cena: Se devengará la dieta de cena cuando el viaje comience antes de las 20:00 y se regrese después de las 23:00.

Los importes quedan establecidos de la siguiente manera:

- Dieta de desayuno: 4€/día.

- Dieta de comida: 22€/día.

- Dieta de cena: 31€/día.

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

- Dietas extranjero:

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

- Dieta de desayuno: 7€/día.

- Dieta de comida: 37€/día.

- Dieta de cena: 58€/día.

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

Artículo 59. *Revisión salarial.*

- 2014: Las tablas definitivas correspondientes a este ejercicio ya incorporan un 0,3% de incremento en todos los conceptos con efectividad de 1 de julio de 2014.
- 2015: Todos los conceptos retributivos tendrán un incremento con fecha 1 de enero de 2015 de un 0,3%. Asimismo, en los niveles A1, A2, TO1, TO2 y T3 incorporarán 200 euros brutos al salario base.
- 2016: Todos los conceptos retributivos tendrán un incremento con fecha 1 de enero de 2016 de un 0,5%.
- 2017: Todos los conceptos retributivos tendrán un incremento con fecha 1 de enero de 2017 de un 0,7%.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se establece un incremento salarial adicional variable en función del incremento del EBITDA de la compañía en referencia al año anterior, estableciendo un 0,3% si este incremento es menor o igual al 8%, un 0,4% si es superior al 8% y hasta un máximo del 15% y un 0,5% si el incremento es superior al 15%. Este incremento quedará, a todos los efectos, consolidado en las tablas del año correspondiente.

CAPÍTULO XI

Prevención de Riesgos Laborales

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en conceder a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras un carácter prioritario y de acuerdo a este principio se comprometen, dentro de sus respectivas funciones y atribuciones, a:

1. Cumplir con la legislación vigente en materia preventiva con el propósito de alcanzar el objetivo de cero incidentes. La responsabilidad en el cumplimiento de la legislación es de toda la empresa y será asumida al más alto nivel por la Dirección. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y los trabajadores. La Empresa y los Delegados y Delegadas de Prevención desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento, debiendo por ello asumir cada trabajador/a y su línea jerárquica la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquéllos a los que pueda afectar su actividad.
2. Considerar la salud de los trabajadores y trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.
3. Considerar la prevención de riesgos laborales como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas o internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.

4. Evaluar las condiciones y los puestos de trabajo, estableciendo planes preventivos para identificar los factores de riesgo y evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, así como prevenir los daños y deterioro de la salud.

5. Considerar los aspectos preventivos desde el origen de las actividades y en la propia fase de su diseño, contratación o adquisición de equipos y servicios.

6. Desarrollar, aplicar y mantener los procedimientos adecuados para el establecimiento y control de condiciones de trabajo seguras.

7. Garantizar una adecuada información y formación continua de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos.

8. Fomentar la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

9. Extender el alcance de la gestión de la prevención de riesgos laborales a los contratistas, fomentando la mejora continua mediante la introducción de criterios preventivos en los contratos de obras, servicios y suministros y habilitando los adecuados cauces de coordinación empresarial en esta materia.

10. En definitiva, fomentar una cultura preventiva a través de la integración de los aspectos de seguridad y salud en todos los ámbitos de gestión, de forma que todos los niveles jerárquicos se incorporen la gestión preventiva en sus actividades cotidianas.

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

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

Artículo 61. *Organización de la actividad preventiva.*

En cumplimiento de la Política de Riesgos Laborales del Grupo de Empresas de Acciona Energía y del marco regulatorio establecido a través del Real Decreto 39/1997, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio están adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado de Acciona Energía (en adelante SPM).

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

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

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

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

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

El SPM tiene un carácter interdisciplinario y mancomunado, entre las empresas que lo conforman, siendo su volumen el apropiado para cumplir sus funciones. Así, la formación, especialidad, capacitación, dedicación, número de componentes, y recursos técnicos serán los adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas adheridas y los tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

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

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

Artículo 62. *Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

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

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

Artículo 63. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

Cada Comité de Seguridad y Salud desarrollará un Reglamento de Funcionamiento Interno, consensuado y aprobado por todas las partes en la reunión de constitución del propio Comité. Este Reglamento incluirá las competencias y facultades de cada Comité, que siempre incluirán como mínimo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

Artículo 64. *Delegados/as de Prevención.*

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

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

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

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

- Con relación a la organización y desarrollo de las actividades preventivas:
 - El plan de prevención.
 - La lista de trabajadores designados como recursos preventivos.
 - La descripción y acuerdos del Servicio de Prevención Mancomunado, así como su Memoria de actividades.
 - Los planes de emergencia, que incluye la designación de los trabajadores implicados en los equipos de intervención.
 - La evaluación de riesgos laborales y los controles periódicos.
 - Los informes sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La Planificación de Actividades Preventivas.
- Los planes de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las comunicaciones e informes (incluidos los requerimientos y propuestas de sanción) de personas y organismos competentes (INSHT, Inspección de Trabajo, etc.)
- El Concierto de Prevención con la entidad externa contratada.

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

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

Se permitirá la presencia de responsables y técnicos sindicales, con comunicación previa, en visitas a la empresa.

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

Artículo 65. *Comisión de Grupo Acciona Energía para la Seguridad y Salud.*

En el ámbito funcional de las empresas y representaciones sindicales del presente Convenio Colectivo, se establece la creación de una Comisión de Grupo Acciona Energía para la Seguridad y Salud, cuyo principal objeto es la participación y consulta en materia de Prevención de Riesgos Laborales de aquellos aspectos que superen el alcance de los Comités de Seguridad y Salud locales.

En la reunión de constitución de esta Comisión de Grupo se desarrollarán y aprobarán por parte de todos los presentes sus normas de funcionamiento.

Se compondrá, como máximo, de cinco miembros por parte de la RLT, designados entre los componentes de los distintos Comités de Seguridad y Salud, guardándose la proporcionalidad según los resultados electorales considerados globalmente. Y se compondrá de igual número de miembros por parte de la empresa.

Ambas representaciones podrán verse asistidas por los Asesores Técnicos y Sindicales que estimen oportuno.

Se celebrarán al menos dos reuniones anuales con carácter ordinario, en las que se presentarán los resultados en materia de seguridad y salud, los objetivos y planes a corto y medio plazo, y un seguimiento de los proyectos o principales inquietudes en prevención de riesgos laborales.

Siempre que sea necesario, se celebrarán reuniones con carácter extraordinario.

La Comisión de Grupo tratará las cuestiones elevadas por los Comités de Seguridad y Salud de entre los diferentes centros de trabajo del Grupo Acciona Energía en las que no hubiera acuerdo y en aquellas otras cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales por éstos solicitadas.

Las funciones de esta Comisión de Grupo serán:

- Velar, para asegurar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y pactadas o que se pacten en materia de seguridad e salud en el trabajo.
- Con carácter anual habrán de ser presentados a la Comisión de Grupo, la memoria en materia de prevención de riesgos laborales, los presupuestos y la planificación para el ejercicio siguiente.
- La Comisión podrá hacer proposiciones a la Dirección en el plazo de quince días, sobre las materias anteriormente mencionadas y a la mayor brevedad posible ésta analizará tales propuestas con los miembros de la Comisión.
- La Comisión será consultada en relación con los planes de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- La Comisión de Grupo será debidamente informada acerca de los programas anuales que la empresa implante para mejorar la protección de la salud del trabajador.

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

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

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

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

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

Artículo 67. *Formación e Información.*

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

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

La formación deberá impartirse preferentemente dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la

misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

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

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

Artículo 68. *Coordinación de actividades empresariales.*

En aplicación de lo previsto en el art 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo RD 1627/1997 y RD 171/2004 en materia de coordinación de actividades, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares de servicios, contratas y subcontratas o trabajadores autónomos, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en los Comités de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 70. *Análisis de accidentes.*

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

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

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

Artículo 71. *Instalaciones y equipos.*

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

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

Artículo 72. *Medidas de emergencia ante riesgo grave e inminente.*

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

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

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

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

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

a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 73. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de 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. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador con carácter previo a la realización del reconocimiento médico en los términos anteriormente indicados.

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

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

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

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

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

La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua.

Artículo 74. Protección a la maternidad y lactancia.

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario, dentro de su Grupo Profesional y horario.

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

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

Artículo 75. *Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

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

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, podrá ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador podrá ser destinado, si existiera la posibilidad, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud.

Artículo 76. *Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*

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

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

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

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

CAPITULO XII

Política de Medioambiente

Artículo 77. *Protección del Medio Ambiente.*

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Comisión paritaria y Comisión de puestos de trabajo y formaciónA) *Comisión paritaria*Artículo 78. *Creación.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

De acuerdo con lo establecido en el art 94.1 ET las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 79. *Composición.*

La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de 5 representantes designados por los sindicatos firmantes del Convenio repartidos proporcionalmente en función de su representatividad y por 5 representantes designados por la dirección de la empresa,

Quienes, de entre ellos, elegirán una o dos personas que realicen labores de secretaría.

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

Artículo 80. *Funciones.*

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones pactados en el Convenio Colectivo.
3. Conciliación previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial ante la interposición de conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo.
4. Mediación: La Comisión paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiéndose solicitar la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.
5. Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Cualesquiera otras que le vengán específicamente atribuidas por ley.

Artículo 81. *Funcionamiento.*

Convocatoria: La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día y levantándose el correspondiente acta de cada reunión.

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

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, de los trabajadores y de la empresa.

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

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

Artículo 82. *Solución de discrepancias.*

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

B) *Comisión de Puestos de Trabajo y Formación*

Artículo 83. *Comisión de Puestos de Trabajo y Formación.*

Se constituye una Comisión de Puestos de trabajo y Formación del Grupo de empresas de Acciona Energía.

Esta Comisión estará integrada por un máximo de 5 representantes designados por los sindicatos firmantes del Convenio repartidos proporcionalmente en función de su representatividad y por 5 representantes designados por la dirección de la empresa.

La Comisión tiene como finalidad el análisis y seguimiento en relación a la adecuación y desarrollo en la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional y de los puestos de trabajo así como el establecimiento de estrategias de formación orientadas al desarrollo y a la promoción profesional de los trabajadores/as.

La Comisión se regirá por su propio reglamento de funcionamiento interno, asumiendo, entre otras, las siguientes funciones:

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

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria una vez al trimestre y hasta un máximo de dos veces al año en sesión extraordinaria a petición de cualquiera de las dos partes.

CAPÍTULO XIV

Regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos

Artículo 84. *Principios generales.*

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

1. El grupo Acciona Energía podrá controlar el uso de las herramientas informáticas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a respetando los derechos

fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho al secreto de las comunicaciones y de la intimidad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

2. Las medidas adoptadas para el control por el empresario del uso de sistemas informáticos serán proporcionadas al riesgo existente.

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

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

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

CAPÍTULO XV

Faltas y sanciones

Artículo 86. *Faltas.*

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

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

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo y legislación vigente, siempre y cuando los hechos que la motivan queden suficientemente acreditados, de acuerdo con la siguiente graduación de faltas:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

1) Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

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

2.^a Faltar o abandonar un día al trabajo, por causa injustificada, durante un período de treinta días.

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

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

5.^a No comunicar a la Empresa, dentro de los plazos establecidos, todas las incidencias relativas al trabajador (partes IT, justificantes de ausencias o permisos, cambios residencia o domicilio) o a su familia que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o Seguridad Social. La falta intencionada o maliciosa en estos datos se considerará como falta grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

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

2.^a Faltar o abandonar dos días el trabajo, por causa injustificada, durante un periodo de treinta días.

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

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

5.^a La negligencia o desidia reiterada en el trabajo.

6.^a La imprudencia en el desempeño del trabajo, que implique riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

10.^a El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos graves o muy graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

5.^a Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes, así como la embriaguez habitual o toxicomanía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.^a El incumplimiento reiterado de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente o un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

17.^a Dos faltas graves de la misma naturaleza o más de 2 de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del periodo de un año natural y haya sido sancionada.

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

19.^a El uso abusivo o ilícito de las herramientas informáticas o medios técnicos que la empresa pone a disposición del trabajador para realizar su actividad laboral, entre otros, el envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio; el uso y utilización de herramientas informáticas para juegos de azar, sorteos, apuestas o descarga de materiales no relacionados con la actividad o la utilización de las herramientas informáticas causando daño material o de imagen a la empresa o el uso intensivo o continuado durante un porcentaje significativo de su jornada laboral de las herramientas informáticas o medios técnicos para fines particulares no relacionados con la actividad laboral del trabajador.

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

Artículo 87. Sanciones.

Para cada una de las faltas anteriormente relacionadas, la Empresa podrá imponer las siguientes sanciones.

La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar a partir de la fecha de su comunicación.

- 1) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- 2) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.
- 3) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido.

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

Artículo 88. *Prescripción.*

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

- A. Faltas leves: 10 días.
- B. Faltas graves: 20 días.
- C. Faltas muy graves: 60 días.

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

Artículo 89. *Cancelación de las faltas laborales.*

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

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

Artículo 90. *Procedimiento sancionador.*

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en esta materia.

2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

4. Todas las sanciones que se impongan, serán comunicadas por escrito. Las graves y muy graves llevarán aparejada la incoación del correspondiente expediente contradictorio y se deberá notificar la apertura del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Sección Sindical de ser conocida por cualquier forma la afiliación del trabajador al Sindicato.

5. En todas las sanciones se deberá hacer constar la fecha y las causas que la motivaron. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación.

CAPÍTULO XVI

Sistema de representación de los trabajadores

Artículo 91. *Principios generales.*

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

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

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

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

Sección primera: Acción sindical en el Grupo Acciona Energía

Artículo 92. *De los sindicatos.*

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

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

A los efectos de coordinar las relaciones laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas del Grupo Acciona Energía y centros de trabajo

en distintas provincias, se establece que, los Sindicatos que cumplan las condiciones previstas en el presente convenio, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores del Grupo, ostentando las funciones de intermediación entre las empresas del ámbito funcional del presente convenio y los trabajadores, con objeto de alcanzar soluciones, resolver discrepancias, abrir procedimientos de consulta, información y negociación y subscribir pactos globales según la normativa vigente. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección del Grupo y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores del Grupo.

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

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

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

Artículo 94. *Delegado / Coordinador sindical del Grupo Acciona Energía: Competencias y garantías.*

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

- a) Defender los intereses del sindicato correspondiente al que represente, de los afiliados/as al mismo y ser portavoz de su sindicato en las relaciones con la dirección del Grupo Acciona Energía.
- b) Ser informado por la empresa de las cuestiones laborales que en general están previstas en la normativa vigente como obligaciones de puesta a disposición de información en relación a los Comités de Empresa, entre otras, los despidos y sanciones muy graves de los trabajadores en general y especialmente que afecten a los afiliados/as al sindicato, la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, la evolución de la plantilla del Grupo con el carácter periódico que se establezca con el número de altas y de ceses, el organigrama de las empresas y modificaciones operadas en su caso, información periódica sobre el número de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial en el Grupo, la planificación anual en materia de prevención de riesgos laborales y planes de formación en esta materia, los índices de absentismo y sus causas etc..
- c) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales y en general sobre el contenido del presente convenio colectivo.
- d) Recaudar las cuotas de sus afiliados/as de los distintos centros de trabajo y en su caso mantener reuniones con aquellos/as fuera de las horas efectivas de trabajo con la observancia de las normas del Grupo sobre la permanencia de los trabajadores en las instalaciones del centro de trabajo.
- e) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección según el procedimiento acordado con los afiliados y afiliadas y con sus representantes en cualquier centro de trabajo del ámbito afectado por este Convenio.
- f) Comunicar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a sus representantes en cualquier centro de trabajo del ámbito afectado por este Convenio de cuantas

informaciones sean de interés a través de los medios de comunicación propios de la empresa y puestos a su disposición, según el procedimiento acordado, garantizando siempre un adecuado acceso al mismo.

g) Disponer un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

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

Los Delegados/coordinadores sindicales del Grupo Acciona Energía que sean representantes de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo y con el objetivo de facilitar su participación en las distintas Comisiones contempladas en el presente convenio (Comisión paritaria, Comisión de Puestos de Trabajo y Formación y Comisión para la seguridad y salud), dispondrán de dedicación exclusiva a estos efectos, y dispondrán de los medios y recursos propios de la empresa y puestos a su disposición según el procedimiento acordado.

Artículo 95. *Cuota sindical.*

A solicitud de los trabajadores afiliados a los sindicatos, el Grupo descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado deberá autorizar a la dirección de la empresa del Grupo a la que esté adscrito, por escrito, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que será transferida la correspondiente cantidad. El Grupo Acciona Energía efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

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

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

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

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

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

a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tabloneros de anuncios que sean necesarios. Asimismo y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con los trabajadores con identificación en su caso de horas de disponibilidad. En los centros de trabajo donde presten servicio varias empresas de las contenidas en el ámbito funcional del presente Convenio y existan asimismo varios Comités de Empresa o Comités de Empresa y Delegados de Personal, el local que, en su caso, se habilite será de utilización conjunta por todos los Comités y Delegados de Personal. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.

b) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente se determinan en función del censo electoral existente en el centro de trabajo en las últimas elecciones celebradas. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, con objeto de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, especialmente en los casos de situaciones que conlleven turnos de trabajo, disponibilidad en festivos o condiciones especiales de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.

c) No podrán ser despedidos o sancionados por actuaciones basadas en el ejercicio de su representación, durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o cualquier sanción grave obedeciera a otras causas no relacionadas con el ejercicio de sus funciones y en todo caso, deberá tramitarse en expediente contradictorio, en el que serán oídos además del interesado el Comité de Empresa del centro de trabajo al que pertenezcan o, en su caso, delegados de personal de ese centro de trabajo y el Delegado/coordinador sindical del Grupo Acciona Energía de la misma afiliación si lo hubiera.

d) Asimismo los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

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

Disposición adicional primera. *Código de Conducta.*

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

Disposición adicional segunda. *Retribución Variable.*

Los trabajadores afectos al presente convenio tienen una retribución variable de devengo y percepción anual cuyo importe estará en función del nivel de cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos fijados anualmente por la empresa.

Los trabajadores en alta en la Empresa a la fecha de la firma del presente Convenio mantendrán su porcentaje de variable que tengan reconocido en la actualidad sobre el fijo

establecido en cada momento. Las nuevas incorporaciones tendrán asignado un porcentaje de variable que se determinará en función del rol que vaya a ocupar en el Grupo.

Disposición adicional tercera. *Seguro médico Ceóllica y Energea.*

Los colectivos de trabajadores de Ceóllica y Energea que disfruten de Seguro médico con cargo a la Empresa a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo mantendrán dicha condición a título individual.

Disposición transitoria primera. *Ajuste a nuevo nivel/retribución.*

1) Una vez efectuado el volcado de todos los trabajadores y trabajadoras al nuevo modelo de grupo profesional, la empresa remitirá un escrito individualizado indicando el grupo profesional y el nivel en el que se encuentra adscrito el trabajador/a.

2) Con motivo del nuevo modelo de grupos profesionales y tablas salariales adjuntas a los mismos algunos trabajadores/as tienen unos importantes incrementos salariales. En estos casos se procederá a efectuar la adecuación salarial en carios tramos anuales, hasta en un máximo de tres años y teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

– Hasta 3.000 € (tres mil euros) en cómputo anual, se le incorporará al salario bruto anual al trabajador en el primer año.

– El exceso que supere esos 3.000 € (tres mil euros) se le incorporará al salario bruto anual al trabajador esa diferencia, repartida en los dos años siguientes.

Cada trabajador afectado por este procedimiento recibirá una notificación individualizada sobre sus circunstancias, el importe diferencial y el mecanismo de aplicación anual que le corresponda.

Disposición transitoria segunda. *Ajuste complemento adecuación a Convenio 2014.*

Si por motivo de alguna reclamación referida al encuadramiento inicial en los grupos profesionales se produjera una reasignación del Grupo y Nivel inicialmente asignado se ajustara el complemento de adecuación al Convenio 2.014 con el fin de que esta reasignación no suponga ni un incremento salarial por este motivo ni una consolidación del importe asignado inicialmente.

Disposición transitoria tercera. *Procedimientos Artículo 94.*

Los procedimientos que se refieren en el artículo 94 del presente Convenio colectivo deberán estar elaborados y en funcionamiento en el plazo máximo de 90 días desde la firma del Convenio colectivo.

PROPUESTA DE TABLA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ADMINISTRATIVO

	GRUPO	SUBGRUPO	ROL	NIVEL ROL	VARIABLE	PUESTOS	SALARIO BASE	COMPL. PROFESIONAL	COMPL. RESPONSABILIDAD	COMPL. CEO	TOTAL	
N I V E L E S	8											
	7											
	6											
	5	A5		A4+	4	10%	Secretaría de Dirección General	23.069,00	3.009,00	2.006,00	2.006,00	30.090,00
	4	A4		A4	3	10%	Secretaría Comité de Dirección Grupo empresas AE	21.063,00	3.009,00	1.003,00		25.075,00
	3	A3		A3	2	10%	Técnico administrativo, Secretaria de departamento	19.057,00	4.012,00			23.069,00
	2	A2	B	A2	1	5%	Soprote administrativo, Auxiliar administrativo, telefonista-recepcionista, ordenanza, secretaria de departamento Jr.	18.054,00	4.012,00			22.066,00
			A	A2 JR	1	5%		17.051,00	3.721,13			20.772,13
	1	A1	B	A1	0	5%	Auxiliar administrativo, telefonista-recepcionista, ordenanza	16.048,00	2.878,61			18.926,61
			A	A1 JR	0	5%		15.045,00	2.858,55			17.903,55

GRUPOS	PUESTOS	SALARIO BASE	BLADES			WP			TERMOSOLAR			BIOMASA			HIDRAULICA			HS	
			COMPL. PRODUCCION BLADES	TOTAL BLADES	COMPL. PRODUCCION WP	TOTAL WP	COMPL. PRODUCCION TERMOSOLAR	TOTAL TERMO	GRUETA	COMPLEMENTO SUMINISTRO BIOMASA	COMPL. PRODUCCION BIOMASA	TOTAL BIOMASA SUMINISTRO	TOTAL BIOMASA PRODUCCION	COMPL. PRODUCCION HIDRAULICA	TOTAL HIDRAULICA	COMPL. PRODUCCION HS SOLAR	TOTAL SOLAR		
8																			
7	Jefe de turno de equipos numerosos(>25 pax)	27.001,00	8.024,00	35.105,00	8.024,00	35.105,00													
6	Jefes de turno, almacén senior	12.671,00	8.024,00	33.099,00	8.024,00	33.099,00	10.381,05	35.466,05											
5	Jefes de turno, almacén, mantenimiento, j o de equipos reducidos, Jefes de equipo AWP, operador avanzado termosolar	25.000,00	8.771,24	31.840,24	8.771,24	31.840,24	9.347,96	32.416,96											
4	Especialista EDAS, Especialista Hidráulico, Agente EDAS, Carriturnos termosolar, Técnico Mto, Técnico de Puertas lineales AWP, Jefe de equipo Blades, Técnicos de montaje y puesta en marcha, asistentes de parque, Técnico de calidad de planta, Técnico O&M centrales hidráulicas, Operador polivalente de planta, Técnico O&M centrales hidráulicas, Operador experiencia, O&M HS	12.000,00	3.864,56	26.933,56	3.864,56	26.933,56	5.295,84	28.364,84											
3	Profesional EDAS, Operador EDAS, Técnico Hidráulico, Operador polivalente, sin experiencia, Tco mto campo solar, asistente polivalente Biomasa, asistente de turno biomasa, Operario Biocombustibles, Tco postventa HS, Operario AWP, Gruieta de guateles cogira Blades, Mto de Mallas Blades, carrillero AWP, mantenimiento de apoyo a producción, asistente de suministro biomasa	17.000,00	9.087,18	30.150,18	9.087,18	30.150,18	7.301,84	28.364,84											
2	Gruieta biomasa, Tco. mto campo solar sin experiencia, Operario Blades, Técnico ultrasónicos sr, Carrilleros Blades sr, Liber torres	17.051,00	5.141,38	22.192,38	5.141,38	22.192,38	3.209,60	21.985,70											
1	Gruieta biomasa sin experiencia, Operario campo solar sin experiencia, Operario Blades Jr., Operario Hormigón Jr., Técnico ultrasónicos jr, Carrilleros blades jr, Operario calidad torres	16.046,00	5.352,01	21.400,01	5.352,01	21.400,01	2.166,54	18.234,54											
		15.045,00	5.564,64	20.609,64	5.564,64	20.609,64	2.176,51	17.221,51											

N I V E L E S

TECNICO						
GRUPO	PUESTOS	SALARIO BASE	COMPL. PROFESIONAL	COMPL. RESPONSABILIDAD	TOTAL	TOTAL GENERAL
8	T8 Project Manager, Jefe de Operación, Jefe de mto, Jefe de sección, Resp. Asesoría jurídica internacional, Resp proyectos obra civil, Jefe de suministro de Biomasa, Responsable de producción	30.090,00	5.015,00	3.009,00	38.114	38.114,00
7	T7 Coordinadores de agrupación, responsable de función/sección (económico financiero, sistemas y comunicaciones, calidad, asesoría jurídica nacional e internacional, desarrollo de negocio, ingeniería, I+D, staff técnico de producción, compras, seguridad, construcción, tecnologías de producción), Técnicos CECOER Hidráulicos sr, Técnicos CECOER control operativo sr, tecnico CECOER integración en red sr, tecnico CECOER apoyo a la operación sr.	27.081,00	5.015,00	2.006,00	34.102,00	34.102,00
6	T6 Técnico telecontrol, tecnico obra civil, tecnico CECOER eolica sr, Tecnico CECOER hidraulico, técnico obra, técnico gestión de la energía, técnicos de departamento (económico financiero, sistemas y comunicaciones, calidad asesoría jurídica nacional e internacional, desarrollo de negocio, ingeniería, I+D, staff técnico de producción, compras, seguridad, construcción, tecnologías de producción, técnicos middle office, técnicos back office, IT, compras, RRRH), Técnicos CECOER control operativo , tecnico CECOER integración en red , tecnico CECOER apoyo a la operación .	25.075,00	5.015,00	2.006,00	32.096,00	32.096,00
5	T5 Técnico (4-6 años)(económico financiero, sistemas y comunicaciones, calidad asesoría jurídica nacional e internacional, desarrollo de negocio, ingeniería, I+D, staff técnico de producción, compras, seguridad, construcción, tecnologías de producción, técnicos middle office, técnicos back office, IT, compras, RRRH) tecnico CECOER eolica, técnico gestión de la energía, Técnicos CECOER control operativo , tecnico CECOER integración en red , tecnico CECOER apoyo a la operación .	23.069,00	5.315,90	2.006,00	30.390,90	30.390,90
4	T4 Técnico Junior (2-4 años)(económico financiero, sistemas y comunicaciones, calidad asesoría jurídica nacional e internacional, desarrollo de negocio, ingeniería, I+D, staff técnico de producción, compras, seguridad, construcción, tecnologías de producción), técnicos middle office, técnicos back office, IT, compras, RRRH), técnico CECOER eolica, técnico de gestión de la energía, Técnicos CECOER control operativo , tecnico CECOER integración en red , tecnico CECOER apoyo a la operación .	21.063,00	5.275,78		26.338,78	26.338,78
3	T3 Técnico iniciación (0-2 años)(económico financiero, sistemas y comunicaciones, calidad asesoría jurídica nacional e internacional, desarrollo de negocio, ingeniería, I+D, staff técnico de producción, compras, seguridad, construcción, tecnologías de producción), técnicos middle office, técnicos back office, IT, compras, RRRH), técnico CECOER eolica, técnico de gestión de la energía, Técnicos CECOER control operativo , tecnico CECOER integración en red , tecnico CECOER apoyo a la operación .	20.060,00	2.226,66		22.286,66	22.286,66
		19.057,00	1.203,60		20.260,60	20.260,60

CONCEPTOS VARIABLES TECNICOS OPERATIVOS

	BLADES				WINDPOWER				HIDRAULICA				TERMOEOLAR				BIOMASA				HS					
	HO46	HO47	NOCTURNIDAD VARIABLE	PENOSIDAD VARIABLE	PLUS SABADO	PLUS DOMINGO	FLEXIBILIDAD MANANAS	FLEXIBILIDAD TARDES	PLUS GRUAS TELESCOPICA	MAYOR RESPONSABILIDAD	RETIEN	RETIEN	RETIEN	RETIEN	NOCTURNIDAD VARIABLE	PLUS ANUALITO	NOCTURNIDAD VARIABLE	RETIEN	RETIEN	NOCTURNIDAD VARIABLE		RETIEN	RETIEN	NOCTURNIDAD VARIABLE	RETIEN	RETIEN
8																										
7	8%	10%	20%	0,71 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	105,32 €	130,39€		30,09 €/dia	2 horas extras			130,39 €/dia	165,41 €/trabde											
6	8%	10%	20%	0,71 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	105,32 €	130,39€		30,09 €/dia	2 horas extras			130,39 €/dia	165,41 €/trabde											
5	8%	10%	20%	0,71 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	105,32 €	130,39€		30,09 €/dia	2 horas extras			130,39 €/dia	165,41 €/trabde											
4	8%	10%	20%	0,71 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	105,32 €	130,39€		30,09 €/dia	2 horas extras			130,39 €/dia	165,41 €/trabde											
3	8%	10%	20%	0,61 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	75,23 €	100,30	140,44 €/mes	20,06 €/dia	2 horas extras			100,30 €/trabde	120,38 €/trabde											
2	8%	10%	20%	0,61 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	75,23 €	100,30	140,44 €/mes	20,06 €/dia	2 horas extras			100,30 €/trabde	120,38 €/trabde											
1	8%	10%	20%	0,61 €/hora	40,12 €/dia	60,18 €/dia	75,23 €	100,30	140,44 €/mes	20,06 €/dia	2 horas extras			100,30 €/trabde	120,38 €/trabde											

		TECNICOS																									
Nº	CATEGORÍA	BLADES				WINDPOWER				HIDRAULICA		TERMO SOLAR		BIOMASA		ITSISTEMAS		GREEN	HS	EOLICA		CECOER					
		NOCTURNIDAD VARIABLE	PLUS RETEN SABADO	PLUS RETEN DOMINGO	PLUS RETEN	FLERIBILIDAD ANAÑADA	FLERIBILIDAD TARDES	MAYOR RESPONSA BILIDAD	NOCTURNIDAD VARIABLE	RETEN	MAYOR RESPONSA BILIDAD	RETEN	DEDICACION RESPONSABLES OSM	DEDICACION RESPONSABLES OSM	NOCTURNIDAD VARIABLE	DEDICACION RESPONSABLES OSM	DEDICACION RESPONSABLES OSM	NOCTURNIDAD VARIABLE	RETEINGUARDIA	DEDICACION	RETEINGUARDIA	PLUS DEDICACION TENSION	PLUS DEDICACION TENSION	NOCTURNIDAD	RETEINGUARDIA I1	RETEINGUARDIA I2	RETEINGUARDIA I3
8	5%	16%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	103,32€/dia	103,32€/dia	30,09 €/dia	35%	2 horas extras	30,09 €/dia	20,06 €/dia	3,009,00	3,009,00	33,10 €/noche	3,009,00	3,009,00	33,10 €/noche	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
7	8%	18%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	103,32€/dia	103,32€/dia	30,09 €/dia	35%	2 horas extras	30,09 €/dia	20,06 €/dia	3,009,00	3,009,00	33,10 €/noche	3,009,00	3,009,00	33,10 €/noche	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
6	8%	16%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	103,32€/dia	103,32€/dia	30,09 €/dia	35%	2 horas extras	30,09 €/dia	20,06 €/dia	3,009,00	3,009,00	33,10 €/noche	3,009,00	3,009,00	33,10 €/noche	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
5	5%	16%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	115,35 €/tarde	90,27 €/dia	30,09 €/dia	35%	2 horas extras	30,09 €/dia	20,06 €/dia	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
4	5%	16%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	115,35 €/tarde	90,27 €/dia	30,09 €/dia	35%	2 horas extras	30,09 €/dia	20,06 €/dia	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	115,35 €/tarde	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
3	8%	16%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	100,30 €/tarde	75,23 €/dia	20,06 €/dia	35%	2 horas extras	20,06 €/dia	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
2	8%	16%	40,12 €/dia	60,18 €/dia	100,30 €/tarde	75,23 €/dia	20,06 €/dia	35%	2 horas extras	20,06 €/dia	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	100,30 €/tarde	3,009,00	50,15 €	20,06 €/dia	15,05 €/dia	10,03 €/dia
1																											

ANEXO

PERSONAL TRANSFERIDO DE ENDESA

SOCIEDAD	APELLIDOS Y NOMBRE	SOCIEDAD	APELLIDOS Y NOMBRE
COR ACC.EO, S.L.U.	Caaveiro Gonzalez, Jose Manuel	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Ferrer Borrás, Nestor
COR ACC.EO, S.L.U.	Cabarcos Pajon, Jesus	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Gallan Garcia, Maria Teresa
COR ACC.EO, S.L.U.	Carballeira Paz, Roberto	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Garces Lardies, Jose Angel
COR ACC.EO, S.L.U.	Carrasco Llera, Sergio	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Garuz de Mur, Felix Justino
COR ACC.EO, S.L.U.	Carrion Lazaro, Tomas	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Garuz Pallas, Jose Antonio
COR ACC.EO, S.L.U.	Cortes Garcia, Olga Amparo	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Gazo Betes, Jose Antonio
COR ACC.EO, S.L.U.	Dominguez Sanchez, Maria del Carmen	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Lafuente Buil, Andres
COR ACC.EO, S.L.U.	Fernandez Navajas, Martin	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Lopez Abarca, Jesus
COR ACC.EO, S.L.U.	Garcia Fernandez, Rafael	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Lopez Perez, Jose Luis
COR ACC.EO, S.L.U.	Justo Gato, Marco Antonio	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Lopez Salvador, Manuel
COR ACC.EO, S.L.U.	Lobato Valle, Maria Teresa	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Mainer Visus, Ramon
COR ACC.EO, S.L.U.	LOPEZ CASTILLO, RAQUEL	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Marquez Gañaral, Fernando
COR ACC.EO, S.L.U.	Molina Infante, Victoria	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Martin Mayorga, Juan Antonio
COR ACC.EO, S.L.U.	Montes Martin, Sonia	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Mindan Franco, Ana Maria
COR ACC.EO, S.L.U.	Permuy Guerreiro, Francisco Julian	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Molano Sala, Jose Ramon
COR ACC.EO, S.L.U.	Rodriguez Lopez, Justo	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Muzas Loriz, Pilar
COR ACC.EO, S.L.U.	Ruiz-Jimenez Yañez, Julio	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Nadal Bolea, Jose Maria
COR ACC.EO, S.L.U.	Sixto Fernandez, Ruben	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Navarro Herraiz, Reyes
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Allue Gavin, Miguel Angel	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Pallaruelo Sanmartin, Oscar
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Allue Viu, Angel	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Plaza Castillo, Sebastian
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Arranz Paris, Jose Luis	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Rivas Monter, Joaquin
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Arrudi Royo, Carlos Francisco	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Rodriguez Dueso, Jose Angel
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Asensio Arroyo, Jorge	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Salcedo Gracia, Margarita
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Balaña Llado, Daniel	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Sanchez Coca, Jose Antonio
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Baron Diaz, Cesar	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Sanroman Guillen, Lorenzo
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Belio Belio, Rafael	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Santolaria Blasco, Enrique
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Betran Izuel, Mariano	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Sierra Ardiaca, Francisco Jose
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Betran Lopez, Ricardo	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Solis Martinez, Manuel
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Buil Company, Jose Maria	COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Tornos Navarro, Gregorio
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Buil Gurpegui, Jesus Teodoro	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Andres Garcia, Maria del Mar
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Capuj Arguis, Sergio	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Cosio Cotera, Eduardo
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Casado Ortega, Sandra	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Cosio Fragueiro, Daniel
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Clau Campo, Lorenzo	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Garcia Crespo, Eliseo
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Clemente Turon, Agustin	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Garcia Diego, Basilio
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Cosialls Anmella, Luis Miguel	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Garcia Huerta, Ramon
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Cubero Guardiola, Jose Antonio	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Gutierrez Dominguez, Segundo
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Diaz Buil, Rafael	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Gutierrez Garcia, Domingo
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Diaz Fuentes, Rafael	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Mier Gonzalez, Jose Manuel
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Duasó Arnal, Joaquin	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Peña Gil, Ignacio
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Escartin Galindo, Ernesto	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Perez Gutierrez, Indalecio
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Escobar Albertin, Federico	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Raba Diez, Antonio
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Ecolano Gil, Eduardo	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Varela Gutierrez, Enrique
COR ACC.HIDRAULICA, S.L.U	Fernandez Ferraz, Jose Antonio	SALTOS DEL NANSÁ, S.A.U.	Varela Gutierrez, Jose Luis