

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**1113** *Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de SSE Renewables Spain, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa SSE Renewables Spain, Sociedad Limitada (Código de convenio núm. 90104812012024), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 10 de diciembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 20 de diciembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE SSE RENEWABLES SPAIN, SOCIEDAD LIMITADA

Reunidos, en representación de los sindicatos:

1. , CCOO (Comisiones Obreras);
2. , UGT (Unión General de Trabajadores);
3. , UGT (Unión General de Trabajadores).

En representación de SSE Renewables Spain, Sociedad Limitada:

- 4.
- 5.
- 6.

#### PREÁMBULO

Este convenio colectivo cubre la actividad de SSE Renewables Spain, Sociedad Limitada en España (en adelante SSE España). Se reconoce conjuntamente que un sistema formal de negociación colectiva puede ayudar a promover las relaciones laborales, la estabilidad y el mantenimiento de relaciones constructivas entre SSE

España y los representantes de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Empresa, lo que redundará en beneficio de la Empresa y de sus empleados.

La Comisión Negociadora está formada por representantes de la Empresa y por los sindicatos más representativos en el ámbito de la Empresa en España. Este documento representa un acuerdo completo alcanzado entre la Empresa y la representación de los sindicatos más representativos, que han acreditado su legitimación antes de iniciar la negociación.

La legitimación de los firmantes del presente convenio colectivo de las operaciones de SSE Renewables Spain, Sociedad Limitada en España viene recogida en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo, que es el primero de SSE España, tiene por objeto establecer un marco único de condiciones de trabajo para las personas trabajadoras de SSE España durante un año. Una vez concluida la vigencia del presente convenio colectivo este se prorrogará de año en año hasta que ambas partes firmen otro convenio que lo sustituya.

Los centros de trabajo afectados de SSE España se detallan en el ámbito funcional.

El objetivo de este acuerdo es la definición, entre otros, de lo siguiente:

- (i) La Clasificación Profesional en cinco grupos profesionales.
- (ii) Política retributiva.
- (iii) Promoción y desarrollo de carrera.
- (iv) Política de desplazamientos.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito de aplicación.*

1. En virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen legitimación para concertar el presente convenio colectivo, y por ende posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a las personas trabajadoras de la Empresa.

2. En todo lo no previsto en este convenio colectivo serán de aplicación los respectivos convenios colectivos provinciales o autonómicos para la Industria Siderometalúrgica que correspondan a los centros afectados.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional de este convenio colectivo será la Empresa y con ello, la totalidad de centros de trabajo de SSE España, incluyendo aquellos que puedan existir en las islas Canarias.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio colectivo, afectará a todos las personas trabajadoras. Solo quedarán excluidos los grupos profesionales I y II denominados y nombrados por la Empresa «Senior Manager» (personal Dirección y Alta Dirección).

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo regulará en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional.

## Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El convenio colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el boletín oficial del estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024; esto partiendo de que SSE España se encuentra en sus primeras fases de organización en España y que en el futuro pueden ser necesarias adaptaciones a políticas adicionales no recogidas en este convenio.

2. Sin perjuicio de lo anterior, de no alcanzar un acuerdo para un nuevo convenio antes de 31 de diciembre de 2024, la vigencia de este convenio colectivo se extenderá automáticamente hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo para sustituir el presente convenio colectivo. En el supuesto de alcanzarse un acuerdo para un nuevo convenio colectivo antes de 31 de diciembre de 2024 las partes realizarán la denuncia, en el mes de enero de 2025 finalizando así la prórroga aquí prevista.

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

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente; en la medida en que este convenio colectivo contiene condiciones que son en su conjunto y cómputo anual superan las previstas en los convenios colectivos provinciales o autonómicos para la Industria Siderometalúrgica que correspondan a los centros afectados.

## Artículo 7. *Garantías personales.*

Se mantendrán las condiciones de carácter personal que excedan de las establecidas en el presente convenio a título estrictamente personal y que sean anteriores a la firma del mismo.

## CAPÍTULO II

### **Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional**

## Artículo 8. *Norma general.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el sistema de clasificación profesional homogéneo previsto a continuación resultará de aplicación, con vocación de aplicación a la totalidad de la plantilla sujeta al presente convenio colectivo. Sin perjuicio de ello, SSE España mantendrá el derecho de revisar y reclasificar a la plantilla, dentro de los límites legales y en consulta con los Representantes de los Trabajadores según proceda, de acuerdo con las necesidades reales de la organización en el momento de finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional que corresponde a cada persona trabajadora, corresponden a la Empresa.

Esta clasificación se establece por Grupos Profesionales: Grupos definidos en base a familias de puestos de trabajo, estructurados en función del grado de responsabilidad e impacto en la organización.

Teniendo en cuenta la actividad de SSE España, la clasificación profesional establece vías de desarrollo profesional que posibilitan evoluciones profesionales tanto por la vía de la gestión como por la del conocimiento.

**Artículo 9. Clasificación Profesional.**

Sobre la base previamente definida, se establece la siguiente clasificación profesional:

Designación	Grupo Profesional
Dirección.	Grupo 1.
Pre-dirección.	Grupo 2.
Liderazgo (Gestión/Conocimiento).	Grupos 3g y 3c.
Especialización.	Grupo 4.
Operativa.	Grupo 5.

En el grupo profesional 3 (Liderazgo) se contemplan dos trayectorias profesionales:

Conocimiento: desarrollo basado en la adquisición progresiva de conocimientos técnicos cada vez más avanzados.

Gestión: desarrollo basado en la adquisición progresiva de habilidades directivas.

La asignación de los puestos de trabajo a los diferentes grupos profesionales, y su consiguiente nivelación, se realizará en base a los siguientes criterios generales:

- Impacto en la estrategia de la empresa y del Plan de Negocio.
- Coherencia entre las estructuras corporativas y geográficas.
- Ningún solapamiento entre una función y su función superior (jerárquica o funcional).

En el caso de los grupos 4 y 5 y para facilitar el diseño y seguimiento de la política retributiva de los mismos, se decide la aplicación de dos niveles dentro del grupo 4 (4 a y 4b), y el Nivel 5A dentro del grupo 5, definiéndose los siguientes criterios para la asignación de los respectivos puestos de trabajo:

**Grupo 4 (Especialización):** Estos puestos trabajan en la implementación de las actividades definidas por la dirección de la unidad o departamento, coordinando, si es necesario, un equipo reducido de especialistas o técnicos. Proveedores de conocimientos técnicos. Generalmente se trata de puestos de ingenieros, especialistas, contables, Supervisores de Mantenimiento y similares.

**4A Especialista Senior:** Puestos que reportan a niveles del Grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos con alto grado de especialización, con participación en la toma de decisiones, por lo general, con o sin personas a cargo (pequeños equipos de especialistas o puestos de nivel operativo y/o coordinación de servicios externos). Estos puestos tienen una responsabilidad e impacto medios/altos en la organización.

**4B Especialista:** Puestos que reportan a niveles del Grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios o FP de grado superior (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos (de menor grado de especialización que los del 4A) y, por lo general, sin personas a cargo (o pequeños equipos de puestos de nivel Operativo y/o coordinación de servicios externos).

**Grupo 5 (Operativa):** Puestos de trabajo con un menor grado de responsabilidad que los del grupo 4 y para los que no se requieren estudios universitarios. Se trata de puestos técnicos (en su especialidad), administrativos, auxiliares, técnicos y similares.

**5A Nivel operativo 1:** Puestos con una especialización en un producto o productos específicos. En general, se requiere la escuela Técnica (o una experiencia que genere

una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Algunos ejemplos son: técnico de mantenimiento, asistente, administrativo, etc.

## CAPÍTULO III

### Política de desarrollo de carrera y promoción

Artículo 10. *Evolución de carrera y procedimiento de solicitud de revisión salarial.*

Para facilitar el seguimiento de la evolución de carrera profesional dentro de un mismo puesto o nivel, se establecen, dentro de cada nivel profesional cuatro puntos de referencia salariales o subniveles:

- Subnivel Nivel 1: se corresponde con la situación inherente al comienzo de actividad dentro de un puesto de trabajo.
- Subnivel Nivel 2: se corresponde con la situación característica de haber alcanzado el pleno dominio en la ejecución del correspondiente puesto de trabajo.
- Subnivel Nivel 3: se corresponde con aquellas situaciones en las que no solo se ha superado el pleno dominio en la ejecución del puesto en cuestión, sino que, además, se está en disposición de profundizar en su proceso de mejora.
- Subnivel Nivel 4: Se corresponde con aquellas situaciones en las que se tiene un alto grado de conocimiento del puesto de trabajo, que permite anticiparse a futuros problemas, interactúa de forma eficaz con el equipo y realiza las mejoras sin supervisión.

Se acuerdan los siguientes criterios de interpretación que el Departamento de Recursos Humanos incorporará en su reglamento interno las siguientes consideraciones además de las contempladas en el mismo, respetando la exclusión de estos criterios conforme al artículo 23 del convenio expresamente:

1. Toda persona trabajadora que acumule cinco años de antigüedad en la compañía SSE España, deberá estar encuadrada como mínimo en el Nivel 2 de su grupo.
2. Respecto a aquellas nuevas incorporaciones que procedan de una empresa externa, se tendrá en cuenta su antigüedad para los cinco años trabajados para SSE España, sumando el tiempo externo e interno, y se les clasificará al menos como Nivel 2 dentro de su grupo profesional que le hubiera correspondido de pertenecer a SSE España desempeñando funciones técnicas similares.

Para aquellas situaciones en las que el trabajador considere que su progresión salarial no se corresponde con el desarrollo de su carrera profesional, se establece el siguiente procedimiento de adecuación salarial:

- Se establece un formato de solicitud de adecuación a la referencia salarial superior dentro del nivel del puesto. En esta solicitud la persona reclamante deberá elegir si se informa o no a la Representación Social (se adjunta formato en anexo 1).
- La solicitud se presentará a RRHH, desde donde se involucrará a la responsabilidad jerárquica directa en la elaboración de un informe de respuesta a la solicitud, si ello resultase oportuno.
- En caso de resultado positivo, tal resultado le será notificado por escrito al trabajador/a y se procederá a la actualización del salario a la cuantía correspondiente, regularizando este desde la fecha de presentación de la reclamación, con efectos de 1 de octubre.
- Si el resultado es desfavorable a la reclamación, tendrá que detallar las causas (en cualificación, en actitud o en ambas) por las que se ha desestimado la solicitud. En este mismo caso, si en el informe se justifican carencias de cualificación, será preceptivo elaborar un plan de formación para alcanzar dichas cualificaciones.

– Una vez completado el plan de formación, y previa solicitud de la persona interesada, se reevaluará la reclamación en el siguiente periodo de revisión.

– Una persona trabajadora podrá presentar sólo una solicitud de adecuación salarial cuando lleve al menos un periodo de doce meses en el mismo puesto de trabajo. Las solicitudes sólo podrán presentarse en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de agosto.

– En el caso que una persona trabajadora haya realizado en más de una ocasión la reclamación salarial habiendo resultado ésta siempre negativa, se informará de la situación a la representación de las personas trabajadoras, salvo rechazo de esta opción por parte de la persona interesada, valorándose en la misma la necesidad de diseñar un plan de desarrollo para estos casos.

– Recursos Humanos hará un informe anual con la siguiente información en diciembre de cada año para su análisis junto con la representación legal de las personas trabajadoras:

- i. Reclamaciones aceptadas.
- ii. Reclamaciones denegadas.
- iii. Seguimiento de las solicitudes denegadas con participación de la representación de las personas trabajadoras.

– Las reclamaciones que se interpongan mientras tenga lugar la negociación del presente convenio colectivo y con anterioridad a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», se resolverán en los términos previstos en la normativa aplicable a las correspondientes relaciones laborales en el momento en que se interpongan las reclamaciones.

– En el caso de que a una nueva persona trabajadora se le pague más que a una persona trabajadora existente en el mismo puesto con el mismo nivel de habilidad y experiencia, RRHH revisará los salarios.

#### Artículo 11. *Procedimiento de promoción de grupo y seguimiento de puestos.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se considerará promoción al cambio de puesto de trabajo que implique una evolución en vertical dentro de la estructura de grupos y niveles establecida en este convenio. También se considerará como promoción el cambio de grupo o nivel de un mismo puesto de trabajo, derivado de una revisión del mismo por cambio de contenido.

En caso de promoción, se asignará a la persona o personas afectadas al menos el salario correspondiente al mínimo de la banda del nuevo grupo o nivel, garantizándose en cualquier caso el salario asignado con anterioridad a la promoción.

- a. Seguimiento de la nivelación de los puestos de trabajo.

El departamento de Recursos Humanos en consulta con la representación legal de las personas trabajadoras en la Mesa de Empleo (EU ER Forum) según corresponda realizará el seguimiento de la evolución del catálogo de puestos de trabajo (altas, bajas, modificaciones) en la parte del mismo que se corresponde con el ámbito de aplicación del convenio colectivo de SSE España (puestos de trabajo asignados a los grupos profesionales 3, 4 y 5).

En caso de producirse un cambio de nivel de un determinado puesto, se informará por escrito a las personas afectadas.

- b. Procedimiento para la solicitud de Nivelación.

En el caso de que una persona trabajadora considere que el contenido de su puesto de trabajo ha variado sustancialmente, afectando de forma directa a los criterios de definición del nivel asignado al mismo, podrá solicitar a través de RRHH, bien directamente, bien mediante su representación sindical, rellenando un formulario

específico, la realización de una revisión de nivelación del puesto (se adjunta formato en anexo 1).

No obstante, lo anterior, la Compañía y la representación de las personas trabajadoras han acordado que, durante la vigencia de este convenio, la Compañía revisará todos los roles como parte de un ejercicio más amplio para revisar las Clasificaciones Profesionales. Y las solicitudes presentadas en virtud del artículo 11 pueden quedar en suspenso hasta que se complete ese ejercicio. Si se identifica alguna nivelación antes de la finalización del ejercicio de clasificación, se notificará por escrito a los trabajadores afectados. Las reclamaciones que se interpongan mientras tenga lugar la negociación del presente convenio colectivo y con anterioridad a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», se resolverán en los términos previstos en la normativa aplicable a las correspondientes relaciones laborales en el momento en que se interpongan las reclamaciones.

c. Confidencialidad.

Dado el carácter de especial sensibilidad de la información que se va a manejar por el Departamento de Recursos Humanos y por la representación de las personas trabajadoras, tanto en su proceso de trabajo habitual como en el de tramitación de solicitudes, se requerirá de los miembros de la misma de un compromiso expreso de confidencialidad (según formato definido en anexo 2).

## CAPÍTULO IV

### Política de desplazamientos

#### Artículo 12. *Desplazamientos nacionales.*

Para los casos de viajes puntuales del personal de la estructura corporativa, con asignación de puestos de trabajo permanentes en las oficinas, que no lleven implícito en su contenido la necesidad de desplazamientos frecuentes y que tengan como destino parques eólicos o centros de producción (propios o de proveedores), se aplicaran las siguientes condiciones:

- a. Cada día de pernocta fuera del domicilio se aplicará un complemento de descanso de dos horas, siempre que se superen cuatro pernoctas en un cuatrimestre.
- b. Dicho complemento de descanso para su disfrute se tendrá que acumular en bloques de medias jornadas (cuatro noches de pernocta = ocho horas).
- c. Se tendrá derecho a dos días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.
- d. Se tendrá derecho a un día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
- e. En caso de no poder disfrutar el descanso en el año natural se podrá solicitar disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente.
- f. Si no se pudieran disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente o en el primer trimestre del siguiente año, se podrá solicitar su pago.

#### Artículo 13. *Asignación Internacional.*

Las Políticas de Movilidad Global de SSE regirán las asignaciones internacionales que duren entre tres meses y dos años. Las asignaciones internacionales que duren menos de tres meses, pero más de quince días se decidirán caso por caso hasta que la Compañía haya establecido un procedimiento que se esfuerza por hacer en los próximos doce meses.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa mantendrá la aplicación de la exención regulada en el artículo 7.p) (7n en Navarra) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para los empleados que se desplazan al extranjero para prestar

servicios en beneficio de entidades del grupo no residentes en España o de clientes internacionales, siempre que la Ley de IRPF mantenga esta exención y se cumplan los criterios legales. La aplicación de la exención se realizará de acuerdo con el procedimiento descrito en la política interna desarrollada por la Empresa.

**Artículo 14. *Viajes internacionales con duración inferior a quince días continuos.***

El régimen aplicable a los viajes internacionales con duración inferior a quince días continuos será el siguiente:

- i. Cada día de pernocta fuera de domicilio se aplicará un complemento de descanso de dos horas.
- ii. Dicho complemento de descanso para su disfrute se tendrá que acumular en bloques de medias jornadas (ejemplo: por 4 noches de pernocta se compensará por ocho horas, una jornada).
- iii. Se tendrá derecho a dos días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.
- iv. Se tendrá derecho a un día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
- v. Si no se pudiera disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente, se podrá solicitar su disfrute en el primer trimestre del año siguiente y si no se pudiese tampoco su disfrute en este período se podrá solicitar su pago, siempre de acuerdo con el criterio del Manager que corresponda.

## CAPÍTULO V

### Igualdad y conciliación

**Artículo 15. *Compromiso de igualdad de SSE España.***

SSE España tiene el compromiso de alcanzar la igualdad dentro de su plantilla, por lo que la Compañía seguirá analizando los datos relevantes relativos a funciones y salarios con el fin de prevenir cualquier brecha salarial de género, asimismo la Compañía perseguirá activamente el cumplimiento de la normativa de igualdad en España.

**Artículo 16. *Reducción de jornada y medidas de conciliación.***

Como parte de la voluntad de SSE España de promover la conciliación, se establecen las siguientes medidas:

- a. Reducción de jornada (con la disminución proporcional del salario) de entre al menos 1/8 y el 50 % de la duración de aquella por razones de guarda legal para el cuidado de menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- b. Reducción de jornada para el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c. Reducción de jornada de al menos el 50 % de la misma con la disminución proporcional del salario para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla 23 años.

d. Reducción de jornada hasta que el hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción cumpla veintiseis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

e. Se establece un mecanismo de flexibilidad de entrada/salida que permita tener una homogeneización de la jornada de lunes a viernes con media hora para comer para el personal que este en una situación asimilable a la guarda legal por menor de catorce años cuidado de familiar.

f. Se establece una flexibilidad horaria de entrada de 7 a 9,30 horas, salvo para el personal encuadrado en las unidades de Servicios y Proyectos, donde es necesario garantizar el servicio a parque y/o cliente, y en los cuales, se precisará para su aplicación del visto bueno del responsable, el cual deberá siempre orientar su organización del departamento favoreciendo la flexibilidad horaria. Serán posibles soluciones alternativas de flexibilidad individualizada acordándose con el superior jerárquico.

g. Los derechos de reducción o adaptación de jornada o forma de prestación de servicios deberán ejercitarse por escrito, mediante el envío de un correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos. La Compañía podría solicitar la documentación justificativa en caso necesario. A los efectos, se establece un plazo de negociación máximo de quince días a partir del momento de la solicitud. La adaptación se dará por concedida si la empresa no responde de manera negativa.

h. Para el cálculo del Variable/Objetivos, para las personas trabajadoras que tengan reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, como máximo de hasta un 15 %, se les realizará el cálculo sin reducción sobre el salario fijo completo al 100 %.

i. Se definirá un mecanismo de aplicación no lineal de reducción de jornada que, siendo plenamente compatible con las necesidades de la operación del departamento y garantizando presencia diaria de la persona con reducción de jornada, permita una distribución no regular de la misma.

j. Además de las vacaciones anuales establecidas legalmente, la Compañía se compromete a explorar opciones para permitir a los empleados en España alcanzar un número determinado de vacaciones adicionales.

#### Artículo 17. *Permisos y licencias.*

Todos los días referidos en este artículo serán días laborables, excepto 17.a.i y ii (Matrimonio).

Las Partes acuerdan los siguientes:

##### a. Permisos Retribuidos:

i. Por matrimonio de la persona trabajadora, dieciocho días naturales, extendiéndose este permiso de matrimonio a las parejas de hecho registradas conforme a los requisitos que más adelante se contempla en este convenio colectivo dentro de este artículo para considerarse pareja de hecho registrada. Se admite la posibilidad en este permiso de concatenar al mismo las vacaciones personales de la persona trabajadora.

ii. Por matrimonio de hermanos/as, hijos/as, padres o madres, tíos/as carnales, primos/as y sobrinos/as carnales, un día natural.

iii. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días laborables, pudiendo ser no consecutivos durante hospitalización o reposo domiciliario del paciente.

- iv. Por nacimiento de hija o hijo prematuro, y que este quede hospitalizado después del parto, si continúa en dicha situación una vez finalizados los permisos retribuidos a los que los progenitores a que tienen derecho, se tendrá derecho a dos horas/día ausencia del trabajo mientras dure el ingreso.
- v. Por defunción del cónyuge o pareja de hecho registrada, siete días.
- vi. Por defunción de hijo o hija de la persona trabajadora o hijastro/hijastra, siete días.
- vii. Por defunción de yerno o nuera, tres días.
- viii. Por defunción de padres/madres o de suegro/suegra, tres días.
- ix. Por defunción de nieto/a, tres días.
- x. Por defunción de nieta o nieto político, dos días.
- xi. Por defunción de abuelos/as, tres días.
- xii. Por defunción de abuelas o abuelos políticos, dos días.
- xiii. Por defunción de hermanos/as, tres días.
- xiv. Por defunción de hermanos o hermanos políticos, tres días.
- xv. Por defunción de tíos/as o sobrinos/as, un día.
- xvi. Por defunción de tías/tíos políticos o sobrinos/as políticos, un día.
- xvii. Por traslado de domicilio habitual, un día, siendo dos días en el caso que el traslado se deba a petición de la empresa.
- xviii. Por el tiempo indispensable, por acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.
- xix. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas por la seguridad social o el seguro médico asociado al sistema de retribución flexible de SSE España cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora al Departamento de Recursos Humanos, el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
- xx. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de cabecera general por la seguridad social o el seguro médico asociado al sistema de retribución flexible de SSE España cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar posteriormente la persona trabajadora al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
- xxi. Por el tiempo necesario en los casos de acompañamiento a familiar de primer grado a la asistencia a consulta médica general o de especialistas por la seguridad social o el seguro médico asociado al sistema de retribución flexible de SSE España cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
- xxii. Por el tiempo indispensable en los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para madre biológica y otra persona progenitora, previo aviso y justificación.
- xxiii. El tiempo indispensable, en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- xxiv. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- xxv. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de la legislación en materia de bienestar animal (incluyendo citas y emergencias veterinarias).
- xxvi. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- xxvii. Acumulación de la lactancia, inmediata a la finalización de la baja. Esta acumulación horaria se corresponde con catorce días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad.

xxviii. Las personas trabajadoras pueden tomarse hasta diez días laborables consecutivos o no consecutivos de permiso por tratamiento de fertilidad en un periodo de doce meses, que se abonarán con el salario íntegro, sin complementos en caso de tenerlos. Esto se aplica al tiempo libre necesario para someterse o participar como donante (cuando se es uno de los padres previstos) en procedimientos de concepción asistida como: IIU (inseminación intrauterina); FIV (fecundación in vitro); e ICSI (inyección intracitoplasmática de espermatozoides).

xxix. Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, horas equivalentes a cuatro días al año.

xxx. Todas las trabajadoras que sufran una interrupción del embarazo tendrán derecho a dos semanas de permiso con el salario base íntegro. Esto incluye a las parejas y futuros padres en caso de que un progenitor subrogado haya sufrido una interrupción de embarazo. Los días de permiso pueden tomarse en función de las necesidades. No es necesario avisar con antelación; sólo se avisará al manager lo antes posible en caso de no poder trabajar. El permiso se podrá coger en bloques de una, dos semanas o medios días. No hay límite de tiempo para disfrutar del permiso tras la pérdida del embarazo. No se necesitará justificante. Este permiso se podrá disponer por cada pérdida de embarazo.

xxxi. Los permisos de maternidad, paternidad y adopción se incrementan en caso de partos múltiples de la siguiente manera: la persona trabajadora tendrá derecho a una semana adicional de permiso retribuido para gemelos y 2 semanas adicionales de permiso retribuido para trillizos. Si el empleado es monoparental, tendrá derecho a dos semanas adicionales de licencia pagada para gemelos y 4 semanas adicionales de licencia pagada para trillizos.

xxxii. Se incrementan los permisos de maternidad, paternidad y adopción en caso de que un hijo nazca con una discapacidad. El trabajador tendrá derecho a una semana adicional de vacaciones retribuidas. Si el empleado es monoparental, tendrá derecho a dos semanas adicionales de permiso remunerado.

Las licencias señaladas en los epígrafes anteriores de este artículo que se toman respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a., y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia que consten como inscritos en el Registro de Parejas de hecho.

Estas licencias serán aumentadas en dos días más cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento.

Estas licencias o permisos retribuidos se computarán a partir del primer día hábil desde el acaecimiento del hecho, y es posible anticipar hasta dos días antes del hecho causante cuando existan motivos justificados de desplazamiento (viajes) y siempre dentro del cómputo total del permiso al que se tiene derecho.

b. Se establecen los siguientes Permisos No Retribuidos:

i. Permiso no retribuido de hasta un máximo de tres meses de duración, para las personas trabajadoras que tengan más de un año de antigüedad, el cual se podrá solicitar una vez cada tres años, siempre y cuando no se supere el 50 % del personal de su departamento. Las causas para poder solicitar este permiso no retribuido son las siguientes: Casos de enfermedad no recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, formación, voluntariado y participación en actividades deportivas, eventos y concursos.

ii. En los casos por guarda legal o cuidado de familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, se podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta un máximo de tres meses de duración durante la vigencia de este convenio, para las personas trabajadoras que tengan más de un año de antigüedad en SSE España, dicho permiso

podrá solicitarse durante los años de vigencia del convenio una vez por año natural y en su defecto cada dos años, siempre y cuando no supere el 50 % del departamento.

iii. En el caso de que por causa de acompañamiento de cónyuge y/o pareja de hecho registrada, parientes de primer grado por consanguinidad en los casos exclusivamente de tratamiento oncológico, a partir de la finalización del permiso previsto en el artículo 17.a del presente convenio colectivo.

iv. 8 semanas de licencia no retribuida para padres/madres. A disfrutar de forma continua/discontinua y/o a tiempo parcial o completo, hasta que el niño cumpla los 8 años. Un permiso por cada niño menor de esa edad a cargo. Plazo de negociación: Se comunicará con diez días de antelación y deberá ejercerse por escrito, mediante el envío de un correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos. La Compañía puede requerir que un empleado posponga una licencia solicitada cuando interfiera con la operación económica de la Empresa. En tales casos, la Empresa lo justificará por escrito, después de haber ofrecido la persona trabajadora una alternativa flexible al aplazamiento de la baja. Puede ser disfrutado por ambos padres, pero es un derecho individual e intransferible.

c. Excedencias por cuidado de familiares:

i. La excedencia para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, se amplía a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ii. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/las trabajadoras para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante los primeros doce meses el trabajador/la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Si el trabajador tiene 3 o más hijos menores de 18 años, se amplía a dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 18. *Reducción de jornada laboral.*

Si un trabajador desea reducir su jornada laboral fuera del ámbito de aplicación del artículo 16, puede presentar una solicitud formal por escrito a su responsable directo con copia al Departamento de RRHH. La solicitud presentada deberá incluir:

- la fecha de la solicitud;
- los cambios que el empleado pretende introducir en su jornada laboral; y
- la fecha a partir de la cual el empleado desea que entre en vigor el cambio propuesto.

El Line Manager y RR.HH. estudiarán la propuesta de reducción de la jornada laboral, teniendo en cuenta los beneficios potenciales y los efectos adversos para el empleado y para la organización en la aplicación de los cambios propuestos.

Cada solicitud se estudiará caso por caso. La aceptación de una solicitud no sentará precedente ni dará derecho a otro empleado a que se le conceda un cambio similar en su horario de trabajo.

Puede ser necesaria una reunión para debatir la solicitud y obtener más información.

Se informará al empleado por escrito de la decisión de la Empresa tan pronto como sea razonablemente posible.

## CAPÍTULO VI

**Política de empleo**Artículo 19. *Seguimiento del empleo.*

La mesa de empleo (compuesto por personal de RRHH y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras), realizará el seguimiento de las políticas de empleo y de la previsión de evolución de la Plantilla.

El Departamento de Recursos Humanos informará a la Mesa de Empleo, en caso de que esté prevista una reducción de plantilla.

Previo a la realización de ningún despido colectivo, en SSE España, y con anterioridad a la presentación de cualquier expediente ante la administración, se informará a la Mesa de Empleo, con antelación suficiente, para estudiar previamente, y de forma conjunta, posibles alternativas. Previo a la realización de un despido individual, la Mesa de Empleo será informada de la decisión y su justificación y tendrán la oportunidad de sugerir alternativas.

Artículo 20. *Contratación.*

Se fomentará la contratación indefinida.

Se establece un periodo de prueba máximo de seis meses para el personal titulado, y de tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para las posiciones no cualificadas que será de un mes. En cualquier caso, cuando resulte de aplicación, el periodo de prueba aplicable se incluirá debidamente en cada contrato de trabajo.

Se establece para los ceses voluntarios un plazo de preaviso de un mes para el Grupo 5 y de dos meses para los Grupos 3 y 4.

Para las nuevas contrataciones se incluirán, dentro del protocolo de acogida, copias enlaces de acceso a la siguiente documentación:

- Convenio colectivo.
- Protocolo de acoso.
- Plan de igualdad.
- Calendario laboral.

Artículo 21. *Vacantes.*

Las vacantes que se produzcan en la Empresa serán publicadas en la Intranet de SSE España. Las candidaturas internas que cumplan con los requisitos para el puesto tendrán garantizada una entrevista.

## CAPÍTULO VII

**Política retributiva**Artículo 22. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para 2024 (del 1 de abril al 31 de marzo, coincidiendo con el año fiscal) será del 3.5 %, excepto en el caso de que el IPC sea superior a esta cifra, en cuyo caso se aplicaría el IPC.

El IPC a aplicar será el IPC de España entre abril 2023-marzo 2024, publicado en abril de 2024.

Para reflejar nuestra intención de remunerar a las personas trabajadoras por su esfuerzo, quienes reciban una calificación de rendimiento de 4 o 5 en el año 2024 recibirán un incremento adicional según la siguiente tabla:

Calificación de rendimiento	Incremento adicional (%)
4	0.5 %
5	1 %

#### Artículo 23. *Retribución variable.*

Durante la vigencia de este convenio colectivo, se mantendrá el siguiente régimen de retribución variable:

- Grupo 4: Se establece una retribución variable para todo el grupo 4 tendrá un target mínimo del 10 %.
- Grupo 5: Se establece para el Nivel 5, una retribución variable para toda la plantilla encuadrada en el mismo con un target mínimo del 4 %.
- Grupo 3: Se establece una retribución variable para todo el grupo 3 con un target mínimo del 15 %.

#### Artículo 24. *Antigüedad.*

Se establece un complemento de antigüedad común para todo el ámbito de aplicación del presente convenio por trienio de antigüedad adquirido y sin limitación por años.

Para el año 2024, la cantidad a percibir será la del complemento de antigüedad de 2023 con un incremento del 3.5 % aunque si el IPC fuese superior, el IPC sería aplicado en su lugar.

El complemento de antigüedad, para las personas trabajadoras que tengan reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, se les realizará por el 100 % del monto que les hubiese correspondido a jornada completa.

#### Artículo 25. *Tablas Salariales.*

Las siguientes tablas salariales para 2023/24 se incrementarán en un 3,5 % para aplicar el incremento salarial 2024, excepto en el caso de que el IPC sea superior a esta cifra, en cuyo caso se aplicaría el IPC.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Grupo 3.	41.550,38	45.290,08	51.038,63	56.812,55
Grupo 4A.	34.845,39	39.198,45	43.900,10	47.412,55
Grupo 4B.	32.050,00	36.054,46	40.385,45	43.615,49
Grupo 5.	28.453,68	33.500,58	35.949,45	38.824,61

#### Artículo 26. *Retribución en especie y Retribución Flexible.*

Ayuda a la comida: Se establece un sistema de ayuda a la comida para 2024 por importe de 12 euros diarios.

Servicio Retribución Flexible. Se mantendrá el servicio existente, de aplicación universal dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo y de conformidad con los criterios legales y fiscales aplicables.

Anticipos nóminas: La empresa concederá y anticipará solo una vez por año el 100 % de la nómina en curso del mes en que solicite y de la paga extra generada en ese período.

Artículo 27. *Plus de kilometraje.*

La compensación por kilómetro se establece para el año 2024 en 0,38 euros.

Artículo 28. *Pago de nómina.*

La nómina de cada mes se abonará entre los días 25 y 28 del correspondiente mes.

## CAPÍTULO VIII

### Trabajo a distancia

Artículo 29. *Trabajo a distancia.*

El trabajo a distancia es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que la persona trabajadora con carácter regular desarrolla la totalidad o parte de su jornada laboral pactada desde su propio domicilio en consonancia con las demandas del mercado en busca de los beneficios que genera el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Es un innovador programa de trabajo flexible que puede ayudar a impulsar un entorno laboral atractivo, la salud y el bienestar, asegurar la continuidad de las operaciones con el objetivo de atraer, retener y apoyar a nuestra plantilla, respaldando el programa de reducción de la huella medioambiental de SSE España que responde a las demandas sociales de minimizar los desplazamientos al trabajo y, por tanto, reducir la contaminación del aire y la congestión del tráfico.

Sin perjuicio de las políticas de trabajo a distancia que en su caso puedan establecerse en SSE España en cada momento, las condiciones aplicables a los/las empleados/as que trabajen a distancia en el marco del Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

a) Medios, equipos y herramientas proporcionados al empleado/la empleada.

1. Silla ergonómica (a proporcionar por la Empresa), un portátil, un teléfono móvil, pantalla, ratón, teclado y, en su caso, «dock universal», que posibilita conectar pantalla, ratón, teclado, cámara externa, y cualquier otro periférico de acuerdo con los requerimientos del departamento de IT solicitados previamente por la persona trabajadora.

2. Igualmente, la Empresa proporcionará a la persona trabajadora como instrumento o herramienta de trabajo, el equipo de trabajo necesario para llevar a cabo las funciones inherentes a su puesto de trabajo, de conformidad con las necesidades de la actividad de la Empresa y con la política aplicable en la Empresa a cada momento, tanto dispositivos como aplicaciones, como podrían ser ordenadores, dispositivos electrónicos, o sistemas de correo electrónico.

3. El uso del equipo proporcionado a la persona trabajadora a será exclusivamente profesional, como herramienta de trabajo para el desarrollo de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

4. Se procederá a la sustitución de los medios, equipos y herramientas facilitados a las personas trabajadoras cuando hayan agotado su vida útil.

5. La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. En cualquier caso, la empresa cumplirá con lo reflejado en la ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, así como respetará el derecho a la intimidad.

b) Gastos y compensación económica.

La prestación de los servicios a distancia por parte de la persona trabajadora generará para este/esta los siguientes gastos, que se enumeran con carácter general, ilustrativo y no limitativo:

1. Gastos Derivados de la contratación de Internet (línea de ADSL, fija o conexión a internet Smartphone...).
2. Gastos derivados del uso de electricidad.
3. Gastos derivados del uso de calefacción y climatización.
4. Consumibles u otros medios particulares (impresora, etc.).
5. Otros gastos de similar naturaleza.

Como contraprestación por todos aquellos gastos en los que pueda incurrir la persona trabajadora como consecuencia del desarrollo de sus funciones desde su domicilio, referidos con carácter general en el apartado anterior, la Empresa compensará a la persona trabajadora con 55 euros mensuales, que estará en vigor durante toda la vigencia del presente convenio colectivo en la medida en que supera la compensación media de mercado para la compensación por trabajo a distancia. Los periodos de no actividad laboral (incapacidad temporal, excedencias, etc.) no devengarán dicho complemento.

La suma de 55 euros brutos mencionados en el párrafo anterior, a título enunciativo, podrían corresponder al desglose que se indica a continuación:

- 30 euros brutos en concepto de consumo eléctrico y de climatización/calefacción.
- 20 euros brutos en concepto de línea de internet (ADSL, fibra óptica o equivalente).
- 5 euros brutos en concepto de consumibles de oficina (cartuchos de tinta para impresora, folios, etc.).

En cuanto a la compensación de Vales Comida, la empresa abonará 12 euros/día que permanecerán inalterados durante la vigencia del presente convenio colectivo, por los días de trabajo a distancia efectivos de lunes a jueves, excluyéndose de forma general los viernes y los meses de julio y agosto. El personal con Calendario de campo en general se le abonará los meses de julio y agosto.

c) Riesgos laborales:

Serán de obligado cumplimiento las normas y protocolos específicos en materia de seguridad y salud de acuerdo con los requerimientos del departamento.

d) Resto condiciones:

1. Protección de datos: serán de aplicación los procedimientos internos de SSE España.
2. Desconexión digital: la Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital dentro de la relación laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 47.

Artículo 30. *Formación.*

SSE España prioriza la formación para el desarrollo de capacidades.

La Formación se realizará en jornada laboral. Si la formación supera la jornada laboral, la persona trabajadora tendrá una compensación de 1 hora de descanso por cada hora de formación que exceda de su jornada, teniendo especial atención en el caso de personal con reducción de jornada.

Dichas horas de descanso por formación se disfrutarán dentro del año natural.

Siempre que la formación lo permita, se organizará la formación teniendo en cuenta las reducciones de jornada.

Cuando se trata de formación de gestión:

Las personas trabajadoras pueden solicitar formación para contribuir a su desarrollo profesional. En caso de que la formación solicitada conlleve un coste, será necesaria la aprobación del responsable.

La Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las actualizaciones en materia de formación en España que se vayan produciendo durante la vigencia de este convenio colectivo.

## CAPÍTULO IX

### Salud laboral

Artículo 31. *Prevención de riesgos laborales.*

SSE se enorgullece de su reputación como empresa responsable con el firme compromiso de hacer siempre lo correcto. De los valores fundamentales de SSE –Seguridad, Servicio, Eficiencia, Sostenibilidad, Excelencia y Trabajo en equipo–, la seguridad ocupa el primer lugar. Todos los que trabajan con SSE están capacitados para utilizar la máxima: «si no es seguro, no lo hacemos».

El programa de comportamiento Safety Family de la empresa se basa en cuatro afirmaciones que transmitimos oportunamente:

- Cuidamos de nosotros mismos, de los demás y de nuestro entorno.
- Estamos orgullosos de nuestro trabajo y nuestro entorno.
- Planificamos, analizamos y adaptamos.
- Lo vemos, lo clasificamos y lo comunicamos.

Reglas de oro de la seguridad.

Las Reglas de Oro de Seguridad de SSE España son las normas más básicas que toda la plantilla debe respetar. Al ser conscientes y seguir las reglas, podemos asegurarnos de que todos volvemos a casa sanos y salvos al final del día.

Deber:

- Acepta los debates.
- Utiliza el EPI adecuado.
- Sujétate a la barandilla.
- Estaciona marcha atrás.
- Evalúa los riesgos.

En cualquier caso, SSE España se compromete a cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales previstas en la legislación, en contrapartida, las personas trabajadoras sujetas al presente convenio colectivo deberán conocer las políticas aplicables y asistir a las formaciones y utilizar los equipos de protección pertinentes, en su caso, en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 32. *Salud mental.*

La Empresa ofrecerá a toda la plantilla acceso a un servicio de Salud Mental, que incluya apoyo psicológico 24/7, así como un plan integral de bienestar. Este servicio es proporcionado actualmente por Wonest, pero la empresa se reserva el derecho de cambiar el proveedor de estos servicios.

## CAPÍTULO X

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 33. *Jornada 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 anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada, como partida y en régimen de turnos de 1.695 horas.

Los períodos de disfrute de jornada continuada en período estival, así como los períodos de descanso navideños se recogerán en los calendarios anuales de cada centro de trabajo siguiendo las prácticas habituales para los mismos.

La jornada partida se distribuye en dos períodos diarios con una interrupción mínima de 30 minutos para comida.

Distribución irregular de la jornada: Para la aplicación de una jornada irregular, bolsa de horas o cualquier otra medida de flexibilidad de la jornada regularmente establecida, por necesidades de la Empresa, se requerirá un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

La Empresa ha fomentado las medidas de flexibilidad del trabajo y como principio general no contempla la política de realización de horas extras, fomentando para ello la flexibilidad total de jornada y el trabajo desde casa, entre otras medidas para la plantilla. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas horas que sobrepasen, en cómputo anual, la jornada máxima establecida en el artículo 33 del presente convenio.

El Personal no podrá decidir, de forma unilateral, la realización de horas extraordinarias. El Personal únicamente podrá realizar horas extraordinarias a solicitud de SSE España.

Si una persona trabajadora considerara la necesidad de realizar horas extraordinarias, tendrá que comunicarlo a su superior jerárquico con anterioridad a su realización, quien deberá aprobar de forma expresa y fehaciente su realización. No se podrá entender que existe consentimiento o aprobación tácita de horas extraordinarias. En cualquier caso, el exceso de horas se disfrutará en un periodo posterior, preferiblemente en el mismo año, o hasta el 30 de Abril del año posterior. En caso de no poder disfrutarlas en ese periodo, serán abonadas.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

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

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente en su integridad dentro del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año a excepción de las situaciones especiales recogidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

## CAPÍTULO XI

### Beneficios para la plantilla

#### Artículo 36. *Incapacidad Temporal.*

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

La vigencia de esta obligación existirá mientras el contrato de trabajo se encuentre en vigor.

#### Artículo 37. *Seguro Colectivo de accidentes individuales y Seguro de vida.*

La empresa formalizará, con una entidad aseguradora, un seguro colectivo de accidentes, que cubre los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total e incapacidad absoluta de los empleados como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, siendo el capital asegurado de 90.000 euros, ampliando el seguro con una póliza de vida por contingencias comunes, como consecuencia de fallecimiento por 90.000 euros.

## CAPÍTULO XII

### Descuelgue

#### Artículo 38. *Cláusula de descuelgue.*

Con respecto a la inaplicación de las materias que regula el artículo 82.3 ET, se acuerda que no se realizará por parte de la empresa esta medida sin previa consulta, información y negociación con la representación legal personas trabajadoras, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET. La representación legal de las personas trabajadoras será con la que se negociará la inaplicación o la renegociación del convenio colectivo como la parte legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional de resolución de conflictos (SIMA), conforme a lo previsto en el vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, ASAC) o cualesquiera otros acuerdos que en su momento le sustituyan.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

## CAPÍTULO XIII

**Acción sindical**Artículo 39. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su voluntad de establecer en SSE, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los siguientes principios:

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

A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria de las personas trabajadoras las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en SSE España.

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

Artículo 40. *Acción sindical.*

La acción sindical en SSE España, se gestionará por los sindicatos legalmente constituidos 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 41. *De los Sindicatos.*

De los sindicatos referidos al umbral de representatividad e implantación en el ámbito del presente convenio colectivo.

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

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

Artículo 42. *De los delegados sindicales y la representación legal de las personas trabajadoras.*

Siempre de acuerdo con los requisitos establecidos por el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores y los criterios jurisprudenciales de aplicación, con objeto de tratar las condiciones a mantener por los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa afectados por subrogaciones o cambios de censo en el ámbito de la vigencia del presente convenio y a futuro como consecuencia de las reestructuraciones societarias, se llega al siguiente acuerdo:

– La representación de las personas trabajadoras que se vea afectada por cualquier subrogación entre empresas del grupo o cambio de censo, serán reconocidos por la empresa a todos los efectos como delegados sindicales, con las mismas garantías y derechos establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10 apartado 3, hasta el año posterior de cumplirse el mandato para el que fueron elegidos en las elecciones sindicales para delegado de personal o miembro del comité de empresa de la empresa subrogada.

– Dispondrán del mismo crédito horario sindical que tuvieran en el momento de ser subrogados durante todo el tiempo que sean delegados sindicales, tanto para poder asistir a reuniones en la empresa como fuera de ella.

– En el caso de que haya elecciones a la representación de las personas trabajadoras en la empresa del grupo donde se haya dado la incorporación, perderán la condición representativa reconocida en este artículo, sin perjuicio de la que puedan obtener fruto de las nuevas elecciones.

– En el caso de que la persona trabajadora ostentase en el momento de la subrogación la condición de persona delegada sindical, mantendrá dicha condición sin ningún límite temporal con los derechos y garantías establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10 apartado 3, salvo que la correspondiente sección sindical procediera al nombramiento de una nueva persona como delegada sindical en la sociedad de origen en su sustitución.

Artículo 43. *Personas afiliadas.*

A solicitud de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, SSE España descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada deberá autorizar a la dirección de SSE España, 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. SSE España efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

Artículo 44. *Derechos de información y consulta, Competencias y Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras.*

Los derechos de información y consulta y competencias de la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del presente convenio se regirán por lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes.

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 la representación de las personas trabajadoras los tablones de anuncios que sean necesario, priorizando el Tablón Virtual sito en la Intranet de la Empresa. Asimismo, y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un

local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con las personas trabajadoras con identificación en su caso de horas de disponibilidad.

- Dispondrán del crédito de horas mensuales siguiente: Cuando SSE España tenga una plantilla inferior a 100 trabajadores:  $15 + 5 = 20$  horas.
- Cuando SSE España esté entre 101 a 250 trabajadores:  $20 + 5 = 25$  horas.
- Cuando SSE España cuente con más de 250 trabajadores: 40 horas.

b. Las personas integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras de cada centro deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de SSE España, 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 haber sanciones o despidos por actuaciones basadas en el ejercicio de las facultades de representación legal de las personas trabajadoras previstas en la normativa, 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 de la persona afectada, el resto de integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que pertenezcan.

d. Asimismo, quienes integren la representación legal de las personas trabajadoras no podrán sufrir discriminación en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

Asimismo, se reconoce el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a nivel estatal, a poder acumular el crédito horario de la Representación Social en una bolsa común todas las horas sindicales del año quienes pertenezcan a un mismo sindicato.

#### CAPÍTULO XIV

### Responsabilidad Social Corporativa

#### Artículo 45. *Responsabilidad Social Corporativa.*

La visión de SSE es ser una empresa energética líder en un mundo de energía neta cero. Para lograrlo, nuestra estrategia consiste en crear valor para los accionistas y la sociedad a partir del desarrollo, la construcción, la explotación y la inversión en la infraestructura eléctrica y las empresas necesarias en la transición hacia la energía neta cero. Tenemos un ambicioso plan de inversión de capital para acelerar el progreso hacia el cero neto en los cinco años hasta 2026, la mayor parte del cual se destinará a infraestructuras de baja emisión de carbono. La sostenibilidad es uno de los valores fundamentales de SSE, definido como «hacemos las cosas de forma responsable para añadir valor a largo plazo». Nos hemos comprometido a ser operacionalmente cero en 2050 y hemos fijado cuatro objetivos empresariales para 2030 alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

#### Artículo 46. *Subcontratación.*

Los abusos de los derechos humanos y la esclavitud moderna en todas sus formas son inaceptables para la SSE. Por lo tanto, tiene la responsabilidad de comprender y reducir el riesgo para los derechos humanos en sus empresas y su cadena de suministro. La ESS está plenamente comprometida con la defensa de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y los

principios que sustentan el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que es signataria. Asimismo, reconoce la Carta Internacional de Derechos Humanos y los derechos fundamentales recogidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En consecuencia, ESS España cumplirá con las disposiciones legales obligatorias en materia de subcontratación, respetando las facultades de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia, y negociando con las partes subcontratadas cláusulas laborales y de seguridad social adecuadas para asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable.

#### Artículo 47. *Desconexión digital.*

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Es por ello por lo que las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral sin que esta pueda suponer represalia alguna por parte de la empresa.

Para trabajar sobre esta necesidad, las partes se comprometen a desarrollar este tema, a lo largo de la vigencia del convenio colectivo, en una guía de buenas prácticas que recoja, no sólo las obligaciones y derechos de trabajadores y empresa, sino también, una serie de reglas de buena conducta y propuestas pedagógicas para dar a conocer la relevancia de este tema y la afección que puede tener sobre la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

En representación de los sindicatos:

1. , CCOO (Comisiones Obreras);
2. , UGT (Unión General de Trabajadores);
3. , UGT (Unión General de Trabajadores).

En representación de SSE:

- 4.
- 5.
- 6.

## ANEXO I

## Procedimiento de adecuación salarial

Solicitud de adecuación salarial			
Nombre:		Apellidos:	
Empresa:	Departamento:	Grupo/nivel:	Puesto:
Antigüedad en SSE:		Antigüedad en el puesto:	
Responsable directo:		Centro de trabajo:	
Banda actual:		Banda solicitada:	
Documentación aportada en la solicitud:			
¿Primera vez que se presenta la solicitud?		Número de solicitudes anteriores:	
¿Se ha realizado formación por esta vía?		¿En qué áreas?	
Razones de tu solicitud:			
¿Desea que se informe a la representación social?			
Firma del trabajador:		Lugar y fecha de presentación:	

## ANEXO II

### SR Acuerdo de Confidencialidad

Estimado:

Que, en el día de hoy, y como consecuencia de tu designación como miembro de la Mesa de empleo de SSE has sido informado de la responsabilidad de confidencialidad que acarrea tu desempeño en la misma, así mismo como miembro nato de la Comisión serás conocedor de información relevante para la compañía relativa a temas de datos salariales de los trabajadores de la compañía.

Que, deberás continuar realizando tu labor profesional con total normalidad y máxima implicación en el futuro de la compañía, y por tanto deberás guardar la más estricta confidencialidad frente a terceros sobre todos los detalles, que te han sido revelados y de aquellos que se te revelen en futuras reuniones.

Toda la información proporcionada tendrá en principio carácter de confidencial salvo aquella que expresamente se diga que no lo es.

Que, dado que tienes acceso y manejas información sensible para el buen fin de los citados proyectos, así como que la confidencialidad se configura como una de las obligaciones fundamentales de tu relación con la compañía.

La obligación de confidencialidad permanecerá incluso después de dejar de formar parte de la Comisión.

Atentamente Recibí y conforme.