

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 533** *Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL (Código de convenio n.º 90105031012025), que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CCOO-Industria y FICA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 3 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO MANTENIMIENTO SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EOLICA, SL

Disposiciones generales

Son partes firmantes del presente convenio, por un lado, en representación de las personas trabajadoras, las secciones sindicales de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL, y de otro, la Dirección de ésta.

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 (ET), ambas partes se reconocen legitimación para concertar el presente convenio, al que le atribuyen expresamente su carácter de convenio estatutario y eficacia general.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo serán de aplicación el ET y los respectivos convenios colectivos provinciales o autonómicos para la industria siderometalúrgica que correspondan a los centros afectados.

CAPÍTULO I**Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito personal.**

Este convenio colectivo afectará a todas las personas trabajadoras adscritas a los centros de La Muela, As Pontes, Campillos, Chinchilla, Maranchón, Villanubla y Tenerife de la empresa Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL.

En caso de que se aperture un nuevo centro de trabajo al que este adscrito el colectivo de mantenimiento campo, se aplicará lo contenido en el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Convenio colectivo de SGRE Eólica Mantenimiento Campo entrará en vigor a partir de la firma del Preacuerdo del mismo, si bien la parte económica tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2025, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

Expresamente se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de octubre de 2026, comprometiéndose las mismas a constituir la comisión negociadora antes del 30 de noviembre de 2026.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo regirá en los centros de trabajo ubicados en As Pontes, La Muela, Maranchón, Villanubla, Campillos, Chinchilla y Tenerife para el mantenimiento de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y garantías personales.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran globalmente.

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**Clasificación profesional****Artículo 5. Sistema de clasificación profesional.**

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponden a la empresa.

Las personas trabajadoras serán clasificadas en los diferentes grupos profesionales previstos en el presente Convenio colectivo en atención a los conocimientos, capacitación y experiencia necesarios para el puesto que vayan a ocupar, a la iniciativa y autonomía con que deban realizar su trabajo, al grado de responsabilidad que asuman y al ejercicio efectivo de mando que desempeñen.

La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios generales objetivos que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo

incluir distintas tareas y funciones representativas, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

Para la clasificación de los/las técnicos/as de campo (Field Technician), la empresa requerirá las certificaciones de capacitación que correspondan y estarán alineadas, para cada caso, con las definidas a nivel global en la compañía.

Se establecen los siguientes grupos y clasificación profesional:

Grupo profesional	Nivel	Subgrupo
A		Técnico/a de Mantenimiento (Maintenance Technician)
	A1	Basic Technician (BT).
	A2	Maintenance Technician (MT).
	A3	Troubleshooter (TS).
	A4	Lead Technician (LT).
B		Técnico/a de Grandes Correctivos (Lifting Technician)
	B1	LCF Technician.
	B2	LCF Lead Technician.
	B3	LCF LOTO Profesional.
C		Técnico/a de proyectos técnicos (Technical Project Technician)
	C1	Competence.
	C2	Advance.
	C3	Expert.
D		Técnico/a especialista en herramienta y equipamiento (Tooling and Equipment Specialist)
	D1	Competence.
	D2	Advance.
	D3	Expert.
E		Técnico/a de puesta en Marcha (Commissioning Technician)
	E1	Basic Technician in Commissioning BT-C.
	E2	Competent Technician in Commissioning CT-C.
	E3	Appointed Person in Commissioning (AP).

Técnico/a de campo

En este grupo se incluye a aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de forma habitual, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de estos, bajo supervisión y dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, ya sea por formación académica o por conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Actúan en procesos y operaciones técnicas funcionalmente definidos, de acuerdo con pautas y procedimientos establecidos por la Empresa.

Quedan integrados en el referido grupo los siguientes subgrupos:

- A. Técnico/a de Mantenimiento-Maintenance Technician (MT).

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado

determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes cuatro niveles:

– Basic Technician (BT): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa inicial acreditada, establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. La inclusión en este nivel indica que el/la técnico/a precisa el acompañamiento de una persona experta/superior y un cierto nivel de supervisión, para desempeñar las principales tareas de la función. Ha de tener completada la formación mínima para un Basic Technician (BT) (cuya duración aproximada es de entre 4 y 6 semanas).

– Maintenance Technician (MT): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada de la función de Maintenance Technician (MT), establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Requiere, además, haber ocupado el BT por un periodo de 6 a 12 meses continuados, según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en el desempeño de las principales tareas de la función.

– Troubleshooter (TS): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada de la función de Troubleshooter (TS), establecida al efecto por la compañía, dentro del correspondiente itinerario formativo. Requiere, además, haber ocupado por un tiempo, no menor, a 3 años, continuados en la posición de MT y según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en el desempeño de las principales tareas de la función.

– Lead Technician (LT): Tras una formación adicional teórico/práctica y una experiencia demostrable puede adquirir el nivel de Lead Technician. Tiene todos los roles y responsabilidades de un Técnico/a Troubleshooter y adicionalmente tiene asignadas funciones más relacionadas con tareas de funciones de estructura como pueden ser asegurar la calidad, seguridad o gestión de las actividades de parque.

B. Técnico/a de Grandes Correctivos-Lifting Technician (LT).

Son aquellos/as técnicos con competencias técnicas específicas para la realización de trabajos especiales y coordinación de Grandes Correctivos.

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido al efecto en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes tres niveles:

– Lifting Technician: Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa inicial acreditada para la función de Lifting Technician, establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Asiste a los técnicos/as de Lifting Lead Technician en el reemplazo, reparación o instalación de los principales componentes del aerogenerador bajo su supervisión directa. Ha de tener completada la formación mínima para un Lifting Competence Framework (LFT) Technician (cuya formación teórica tiene una duración aproximada es entre 3 y 4 semanas).

– Lifting Lead Technician: Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada para la función de Lifting Lead Technician, establecida al efecto por la compañía. Requiere, además, haber ocupado la posición de Lifting Technician por un periodo entre 18/24 meses continuados y según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación. El cambio será tratado en la comisión de clasificación, donde se contrastará

evolución y trayectoria de la persona trabajadora, siendo el/la manager quien tome la decisión final.

Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición. Es un/una técnico/a formado/a y competente con los conocimientos prácticos y teóricos y experiencia en el cambio de componentes específicos. Ha de tener completada la formación mínima para un Lifting Competence Framework (LFT) Technician (cuya formación teórica tiene una duración aproximada es entre 2 y 3 semanas) y cumplimentado el registro de participación en tareas de grandes correctivos para cada tareas y familia (agrupación de plataformas) que aplique a su función y está definido en su correspondiente Framework.

– Lifting LOTO: Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada para la función de Lifting LOTO Family Professional, establecida al efecto por la compañía. Requiere, además, haber sido por un tiempo de 3 años continuados Lifting Lead Technician. Actúa como experto en la materia en una familia de turbinas específica, siendo el/la responsable de las comunicaciones directas con Ingeniería y/o Dirección. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un grado total de autonomía en la posición.

C. Técnico/a de proyectos Técnicos-Technical Project Technicians (TPT).

Son aquellos/as técnicos/as con competencias técnicas específicas para la realización de trabajos especialidades y coordinación Proyectos Técnicos.

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido al efecto en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes tres niveles:

Nivel 1 (Competencia): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa establecida al efecto por la Empresa. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición. En tanto no alcancen el nivel de autonomía suficiente, deberían ir acompañado/a de personal cualificado de campo MT, TS, LT o TPT de nivel 2-3.

Nivel 2 (Avanzado): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la empresa. Se requiere el pleno dominio y autonomía del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo, con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados. Requiere, además, haber ocupado la posición de Nivel 1 por un periodo máximo entre 12/18 meses continuados según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación.

Nivel 3 (Experto): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la Empresa. Implica una alta especialización, alto grado de conocimiento del puesto de trabajo, amplitud de funciones y/o coordinación de los equipos de trabajo, se anticipa a futuros problemas, realizando mejoras en los procesos. Dada su condición de experto/a es un referente en la Empresa. Requiere, además, haber sido por un tiempo no menor a 3 años continuados Nivel 2 (Avanzado), según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación.

D. Técnico/a especialista en herramientas y equipamiento-Tooling and Equipment Specialist.

Responsables de la correcta gestión de los almacenes de útiles, herramientas y dotación de los equipos de los SP. Planifican y aseguran que se realizan en tiempo y forma las revisiones de los Equipos de Protección Individual, así como las calibraciones de herramientas definidas por la compañía y revisiones reglamentarias de los equipos de

elevación y mantienen trazabilidad de toda la documentación generada en ellas. Todo ello en coordinación con los equipos de parque.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes tres niveles:

Entrada: Tras una formación obligatoria inicial para adquirir las competencias que permitan el desempeño en la adquisición y calibración de todas las herramientas y equipo de mantenimiento.

Avanzado: Se requiere el pleno dominio y autonomía del puesto de trabajo. Tras una formación adicional teórico/práctica y una experiencia demostrable de 12 a 18 meses un Técnico puede adquirir el nivel de Técnico especialista en herramientas y equipamiento – Avanzado según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación.

Experto: Tiene todos los roles y responsabilidades de un/una Técnico/a especialista en herramientas y equipamiento – Avanzado y adicionalmente actúa como experto/a lo que implica una alta especialización y alto grado de conocimiento del puesto de trabajo.

Tras una formación adicional teórico/práctica y una experiencia demostrable de al menos 3 años puede adquirir el nivel certificado de Técnico/a especialista en herramientas y equipamiento-Experto/a según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación. Dada su condición de experto/a es un referente en la Empresa para los temas asociados al perfil.

E. Técnico/a de Puesta en Marcha-Commissioning Technician.

Son aquellos/as técnicos/as con competencias técnicas específicas para la realización de trabajos especiales y coordinación de Puesta en Marcha.

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido al efecto en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes 3 Niveles:

Basic Technician in Commissioning BT-C: Tras una formación obligatoria inicial, puede acceder a parque y se asigna directamente el nivel de BT-C. Siempre tiene que ir acompañado de un nivel superior dándole soporte. Lleva registros, mantiene la documentación e informa sobre cuestiones técnicas y de seguridad según lo exigido por la política de la empresa.

Competent Technician in Commissioning CT-C: Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada para la función de CT-C establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Requiere, además, haber ocupado el nivel BT-C por un periodo entre 18/24 según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación Permiten a las personas resolver retos técnicos complejos con seguridad y eficacia. Debe haber un CT-C por equipo como mínimo. Dirige a los equipos en la puesta en marcha y la resolución de problemas y facilita el desarrollo de competencias para los perfiles de trabajo que aspiran a progresar al perfil CT-C.

Appointed Person in Commissioning (AP): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada para la función de (AP), establecida al efecto por la compañía. Requiere, además, haber ocupado por un tiempo de 3 años continuados la posición CT-C según evolución de la persona trabajadora y evaluación del/la manager previa revisión en comisión de clasificación. Actúa como experto por su capacidad de liderazgo, instruye y realiza la evaluación y certificación de los mismos. Asegura el WTG y sus sistemas antes de iniciar cualquier trabajo y actúa como guardián de la calidad y seguridad recogidos en los procedimientos exigidos en las políticas de la empresa. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un grado total de autonomía en la posición. A la posición de AP solo se accederá si surge una necesidad.

Creación Comisión de Seguimiento de Clasificación

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento de Clasificación Profesional, encargada de controlar los cambios en los niveles de las diferentes categorías profesionales establecidos en el convenio colectivo.

Funciones:

- Realizar un seguimiento continuo de las nivelaciones de las personas trabajadoras en las distintas categorías, asegurando el cumplimiento del framework definido por la compañía.
- Hacer el seguimiento de los casos excepcionales que puedan surgir en relación con las clasificaciones profesionales.

Composición:

La Comisión de Seguimiento de Clasificación Profesional estará formada por 4 personas, distribuidas de la siguiente manera: 2 representantes de la parte social y 2 designadas por la empresa.

Funcionamiento:

- La Comisión se constituirá dentro de los siete días siguientes al registro del convenio.
- Se reunirá, preferentemente, por videoconferencia una vez por trimestre, con el objetivo de realizar seguimiento de los posibles cambios de categoría de las personas trabajadoras contempladas en el convenio.
- Durante su constitución, se definirán los criterios relativos a las habilidades necesarias y el funcionamiento específico de la Comisión.

CAPÍTULO III

Jornada

Artículo 6. Jornada.

Para los años de vigencia del presente convenio, la jornada laboral anual será de 1.752 horas, dentro de las cuales 8 horas serán de libre disposición. Estas horas de libre disposición podrán ser disfrutadas siempre con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, a jornada completa, siempre y cuando se garantice la actividad ordinaria.

Los días 1 de enero, 15 de agosto y 25 de diciembre, no se planificará trabajo para los/las empleados/as de mantenimiento campo. Únicamente se les podrá activar por razones extraordinarias abonándose en tal caso la cantidad de 166 euros brutos por una jornada de 8 horas, o en su caso, proporcionalmente a las horas trabajadas. Las horas efectivas de trabajo en estos días, computaran como HOD. Si el trabajo es planificado, por guardia/retén dicha disponibilidad se abonará a razón de 72,63 euros brutos día.

Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán carácter de no laborales. En caso de ser trabajados tendrán la consideración de exceso de jornada y será remunerada la disponibilidad a 36,31 euros brutos por día. Las horas efectivas de trabajo en estos días, computaran como HOD Festivas.

Cuando la persona trabajadora, de forma excepcional, haya de prestar servicios fuera de España durante el periodo Navideño (del 24 diciembre al 6 de enero), percibirá un complemento de 125 euros brutos al día.

Las situaciones excepcionales previstas en los párrafos anteriores se cubrirán solicitando inicialmente personal voluntario para trabajar en esas fechas; en caso de que no hubiese personal voluntario, la Empresa designará a la persona trabajadora para cubrir dicha necesidad con criterios de equidad.

La jornada se iniciará cuando la persona trabajadora se presente en aquella subestación o aerogenerador que se le asigne para prestar servicio.

Se pueden dar los siguientes supuestos:

- a) En el caso en que la persona trabajadora preste sus servicios en la zona geográfica de actuación que tenga asignada por contrato, el tiempo empleado en el desplazamiento desde su domicilio (tanto a la ida como a la vuelta) no computará como tiempo de trabajo efectivo, sin poder acumularse. Sin embargo, todo lo que exceda de los primeros 45 minutos, será computado como tiempo efectivo de trabajo.
- b) En el caso en el que la persona trabajadora deba prestar servicios fuera de su zona geográfica asignada, el tiempo que excede de 45 minutos en el desplazamiento desde su domicilio, será computado como tiempo efectivo de trabajo, tanto a la ida como a la vuelta.
- c) El desplazamiento entre parques siempre computará como tiempo efectivo de trabajo.
- d) Para desplazamientos con pernocta, se estará a lo regulado en el artículo 38.3 Desplazamientos.
- e) El desplazamiento para búsqueda de material y/o herramientas será considerado tiempo efectivo de trabajo.
- f) En caso de que la persona trabajadora acumulara una prestación de servicios efectiva de 10 horas, la primera media hora de desplazamiento del parque al domicilio tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

6.1 Jornada. Trabajos de Puesta en Marcha y Technical Project Technician.

Los/las Técnicos/as de Puesta en Marcha y Technical Project Technician tendrá asignado uno o varios proyectos.

Con motivo de la asignación de los diferentes proyectos, tanto nacionales como internacionales, los/las técnicos/as de Puesta en Marcha y Technical Project Technician efectuarán los desplazamientos temporales necesarios para la prestación del servicio en las distintas zonas donde se ubiquen los proyectos asignados.

La jornada de trabajo se iniciará cuando el/la técnico de puesta en marcha se presente en el parque eólico o subestación donde ha de prestar sus servicios, con las siguientes particularidades:

- El tiempo invertido en el desplazamiento desde el domicilio del/la técnico/a hasta el parque eólico donde ha de prestar sus servicios no computará como tiempo de trabajo efectivo, siempre que aquél no exceda de los 60 primeros minutos, sin poder acumularse, tanto si se refiere a la ida como al regreso.
- Si por razones de la actividad el/la técnico/a está desplazado/a y ha de pernoctar fuera de su domicilio, a efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se considerará domicilio el correspondiente al establecimiento de hostelería donde se encuentre alojado (hotel, apartamento, etc...).

Como norma general, los desplazamientos motivados por la actividad deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 7. Horario, calendario y vacaciones.

La dirección establecerá un calendario para cada uno de los centros afectados por el convenio de mantenimiento campo, que afectará a todo el personal al que le resulte de aplicación el presente convenio.

Se establece el 1 de diciembre del año en curso como fecha límite para iniciar la negociación/elaboración con la RLPT de los calendarios anuales, debiendo estar publicados cinco días laborables antes de que finalice el año.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables o la parte proporcional de los mismos que corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

Al comienzo de cada año, coincidiendo con la planificación de retenes/vacaciones, se informará por el SOM qué número de Técnicos/as pueden coincidir de vacaciones en el mismo periodo por zona.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán informadas por la persona trabajadora durante el primer trimestre del año y, previo acuerdo con el/la responsable directo, serán aceptadas en función de la organización y siempre que la actividad y servicio no quede desatendido.

En caso de alteración del periodo de disfrute de las vacaciones por cualquiera de las partes, la persona trabajadora solicitará otra fecha de disfrute que deberá de ser consensuada con la Empresa y planificadas con al menos dos meses de antelación. Este plazo puede ser menor, siempre que haya mutuo acuerdo de las partes.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoria e íntegramente dentro del año que corresponda, no pudiendo acumularse a las de otros años. No obstante, en casos excepcionales y por necesidades del servicio, podrá autorizarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto para el nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

No se podrán planificar guardias/retenes en aquellas semanas en que el técnico tenga vacaciones programadas.

Siempre que la operativa lo permita, después de un periodo vacacional de dos semanas o más consecutivas de duración, no se planificarán guardias ni en los dos días inmediatamente anteriores, ni en los dos días inmediatamente posteriores a dicho periodo vacacional, salvo acuerdo entre las partes.

Planificación horarios

La jornada laboral diaria para las personas trabajadoras de campo estará comprendida entre las 07:00 horas y 22:00 horas de lunes a domingo.

De forma habitual, de lunes a viernes, la jornada de trabajo quedará comprendida entre las 08:30 y las 18:00 horas. Dentro de este periodo, la persona trabajadora dispondrá de 1,5 horas para la comida.

Se establece un mecanismo de flexibilidad de horario de entrada entre las 08:00 y las 09:00h que permitirá un horario de salida entre las 17:00 y las 18:00 con un tiempo de comida mínimo de 1 hora, de lunes a viernes. Dicho mecanismo quedará condicionado a las necesidades operativas y organizativas, siempre que contractualmente se pueda y debiendo ser el horario el mismo para todos los miembros del equipo, informando previamente tanto al planificador como al Lead Technician.

En la revisión semanal y de forma excepcional, se podrán planificar trabajos a turnos de mañana, tarde o partido, respetando las siguientes características:

- Respetar los descansos mínimos exigidos por la ley.
- El descanso intermedio en caso de jornada partida no podrá ser superior a 1,5 horas.
- La duración total de la jornada no superará lo indicado en el artículo 8.

– De manera habitual, en los casos en que haya que definir turnos, se tendrán de referencia los siguientes horarios: Los turnos de mañana comenzarán entre las 7:00 h y 8:00 h de la mañana y los de tarde entre las 13:30 h y las 14:00 h en todo caso. En caso de que, por necesidades del cliente, sea necesario definir un horario diferente, se comunicará y/o dialogará previamente con la RLT.

La planificación de los turnos será rotativa, salvo acuerdo con la persona trabajadora por causas excepcionales.

Estos horarios podrán ser adaptados en cada área geográfica en base a la climatología y a los distintos factores que puedan darse: fenómenos atmosféricos, luminosidad, requerimientos contractuales.

Para todas estas modificaciones de los horarios habituales se preavisará con cinco días de antelación a la persona trabajadora, salvo acuerdo entre las partes.

El descanso semanal será de dos días semanales en cómputo anual, y coincidirá con carácter general con sábado y domingo.

Artículo 8. *Adaptación a ciclos productivos.*

8.1 Horas Ordinarias Disponibles (HOD) Técnico/a de Mantenimiento (Grupo A).

Las personas trabajadoras del Grupo A (Técnicos/as de Mantenimiento) que desempeñen sus funciones en el campo tendrán, dentro de su jornada anual, un total de 250 horas denominadas «Horas Ordinarias Disponibles» (HOD). Estas horas tienen como objetivo adaptar los ciclos productivos del mantenimiento a las necesidades de organización, planificación, condiciones climáticas, fuerza mayor y otros imprevistos.

Estas horas se retribuirán con el Complemento de Disponibilidad, según lo establecido en el artículo 13 de este convenio.

Distribución y condiciones de las HOD:

– Las HOD pueden prestarse de lunes a domingo, con una jornada máxima diaria de 10 horas.

– De lunes a viernes, se trabajará 8 horas. En caso de ser necesarias hasta 2 horas adicionales, se informará previamente al Planner y/o SOM.

– Los fines de semana y festivos, se trabajarán hasta un máximo de 10 de horas. En caso de considerarse necesarias la realización de horas a partir de la 8.^a, se informará previamente al Planner y/o LT.

– Si la persona trabajadora ha sido desplazada y su jornada excede la prevista, y el regreso a su domicilio no le permite cumplir con el descanso mínimo entre jornadas, deberá pernoctar en el lugar de destino (fuera de su zona geográfica de referencia). En este caso, el desplazamiento se considerará como pernocta y se aplicarán las condiciones del artículo 38.3 sobre Desplazamientos.

Las HOD se prestarán en los siguientes casos:

- Por correctivos no planificados debido a una máquina parada.
- Por trabajos excepcionales no planificados durante fines de semana o festivos.
- Por causas de fuerza mayor del cliente (tanto de lunes a viernes como en fines de semana).
- Para trabajos de apoyo a grandes correctivos, de lunes a viernes.

Disponibilidad y Rotación de los fines de semana y festivos:

- Se planificarán un máximo de 14 fines de semana y 4 días festivos anuales.
- La planificación será de 1 fin de semana cada 3. No se podrá trabajar dos fines de semana consecutivos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- Si, por razones organizativas, no se puede cumplir esta rotación, se analizará cada caso por separado y se acordará con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

– Si se necesita aumentar la rotación a 1 fin de semana cada 2, siempre será con acuerdo mutuo entre el trabajador y la empresa.

Planificación Guardias:

1. Planificación anual de guardias. La empresa publicará la planificación anual de las guardias del año siguiente, antes del 20/12 del año en curso. Esta planificación incluirá los fines de semana y festivos en los que las personas trabajadoras deben estar disponibles. La planificación será entregada tanto a la RLPT como a las personas trabajadoras.

2. Planificación trimestral guardias. Un mes antes de la finalización de cada trimestre, se entregará una versión actualizada de la planificación que reflejará, en caso de ser necesario, cualquier cambio respecto a la planificación anual inicial de las guardias.

3. Modificación planificación de guardias:

1. Cualquier cambio en la planificación de guardias podrá realizarse con un mes de preaviso o mediante acuerdo entre las partes.

2. En aquellos casos en los que, tras analizar la situación del parque en relación con las obligaciones contractuales correspondientes, sea posible cancelar la guardia del fin de semana, el preaviso para dicha cancelación será de tres días. En caso de anulación de un solo día del fin de semana, éste será preferiblemente el domingo. En estos casos, la anulación de esta guardia no será replanificada.

3. En caso de que la guardia sea activada durante el sábado y domingo (ambos incluidos), será obligatorio descansar el viernes de la semana siguiente. De este viernes, 4 horas tendrán consideración de HOD, y 4 tendrán consideración de descanso a cargo de la empresa.

4. En caso de que la guardia sea activada uno de los días festivos, generará 2 horas de descanso a cargo de la empresa.

5. Cuando haya más de una pareja de guardia durante el mismo fin de semana, el descanso generado por activación de los dos días se planificará el viernes inmediatamente posterior a la guardia o el lunes de la semana siguiente. Es esencial que, en todo momento, se mantengan los recursos mínimos activos en cada parque, garantizando que no haya menos de 2/3 de los recursos disponibles.

6. El procedimiento de planificación de guardias señalado en los párrafos anteriores podrá verse alterado por la empresa cuando se produzcan situaciones de ausencias motivadas por bajas IT y permisos retribuidos de corta duración, previo acuerdo entre las partes.

8.1.1 Procedimiento para la Gestión de la Adaptación a los Ciclos Productivos.

HOD negativas:

Cuando la disponibilidad de la planificación horaria se vea reducida, las horas no trabajadas se considerarán como horas adeudadas por la persona trabajadora (horas negativas).

Las horas de descanso que excedan las horas de activación se considerarán como HOD negativas.

Las HOD negativas se deberán devolver en el mismo año en que se generaron con el límite de 31 de diciembre. La activación de HOD negativas, tendrá un preaviso mínimo de 48 horas.

A 31 de diciembre, las HOD negativas pendientes se considerarán saldadas.

HOD positivas:

Las horas trabajadas en exceso por disponibilidad de la planificación horaria, servirán, en primer lugar, para compensar las horas negativas si las hubiese.

Una vez compensadas éstas en su totalidad, las horas que se acumulan en positivo se considerarán adeudadas por la empresa a la persona trabajadora (horas en positivo). Estas horas se descansarán en el trimestre siguiente al de su realización, pudiendo compensarse el último trimestre hasta el 31 de enero.

Las horas positivas que generen un día completo de descanso, se podrán acumular como descanso en el trimestre siguiente o en trimestre en curso, preferentemente de forma planificada, informando de ello a la persona trabajadora y, en todo caso, con un preaviso mínimo de 72 horas y con acuerdo entre las partes.

La planificación del descanso de las HOD generadas por parte del técnico deberá realizarse preferentemente de forma planificada, y en todo caso con acuerdo entre las partes, según se vayan generando.

Una vez alcanzadas las 40 HOD positivas, será obligatorio planificar el descanso. Este número de horas no podrá superarse nunca al finalizar el trimestre; si el cómputo de 40 HOD positivas son generadas en el último mes de trimestre en curso, se podrán disfrutar el primer mes del trimestre siguiente, salvo que exista un acuerdo entre las partes.

Las HOD positivas generadas en el último trimestre del año, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. Se dará un preaviso de 72 horas con acuerdo entre las partes.

En el periodo estival comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año no se planificarán descansos de HOD.

Excepcionalmente, cuando una persona trabajadora acumule 2 ó más meses en situación de IT en un año natural, se podrá prorrogar el periodo de compensación de las HOD positivas al primer trimestre del año siguiente.

Asimismo, en aquellas zonas donde, por las características particulares, por el número de recursos disponibles (2 parejas o menos) o por situaciones imprevistas, no resulte posible planificar los descansos, la empresa podrá plantear soluciones a medida para solventar las particularidades de cada zona. En las zonas mencionadas donde haya 2 parejas o menos se establecerá un sistema específico de descansos con acuerdo entre las partes.

Seguimiento de la Gestión de la Adaptación a los Ciclos Productivos.

Distribución de los trimestres:

- 1.^{er} trimestre: Enero-Febrero-Marzo.
- 2.^º trimestre: Abril-Mayo-Junio.
- 3.^{er} trimestre: Julio-Agosto-Septiembre.
- 4.^º trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre.

En la comisión de seguimiento se dará seguimiento a la correcta aplicación de estos descansos a trimestre vencido.

Tanto la compensación de las HOD positivas como la activación por HOD negativas solo podrá hacerse efectiva por días completos a excepción de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En las zonas especialmente sensibles a condiciones de climatología extrema, estos descansos se programarán para reducir la jornada por horas, solamente en las épocas del año en que se den tales condiciones.

La persona trabajadora puede rechazar la realización de HOD (Salvo en festivos y guardias) de lunes a viernes, hasta en 12 jornadas anuales por motivos de guarda legal o motivos personales.

Finalizado el plazo máximo para la compensación de HOD positivas establecido en el 31 enero del año siguiente, excepcionalmente las HOD positivas que no lleguen a completar una jornada de trabajo (8 horas), serán compensadas económicamente a razón de hora por hora ordinaria.

De extinguirse la relación laboral de la persona trabajadora, el tiempo no compensado de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará junto al finiquito de la persona trabajadora de acuerdo con las siguientes normas:

a) Sí la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria de la trabajadora y/o por despido disciplinario calificado judicialmente como procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y/o en negativo.

b) Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, y despidos individuales o colectivos basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán a la persona trabajadora.

8.1.2 Notificación al empleado/a.

– Para la disponibilidad Semanal, la notificación a la persona trabajadora podrá hacerse hasta una hora antes de la finalización de la jornada laboral en curso siempre y cuando el motivo de dicha activación sea por correctivo no planificado por máquina parada, por necesidad de realizar trabajos de apoyo a grandes correctivos u otras causas de fuerza mayor del cliente (se definirá en la comisión paritaria estas circunstancias de fuerza mayor). El tiempo podrá ser inferior si hay acuerdo entre las partes.

– Para la disponibilidad de Fines de Semana/Festivos (guardias y retenes) la notificación se realizará por cuadrantes trimestrales que definirán los fines de semana en los que las personas trabajadoras estarán disponibles, pudiendo ser activados durante los mismos. (La activación se hará efectiva según los sistemas establecidos, en su momento, por la empresa).

La activación de la guardia se llevará a cabo entre las 8:30 h y las 18:00 h. Durante este horario, el/la técnico/a puede ser activado, con las siguientes particularidades:

- Si el/la técnico/a no está activo/a (no está trabajando ni en desplazamiento):

- El límite para la activación será las 17:30 h.

○ Si la empresa activa al técnico/a entre las 17:00 h y las 17:30 h, el técnico evaluará, según criterios técnicos y profesionales, si es posible acudir para resolver la avería antes de las 20:00 h, considerando el tiempo necesario de reparación y el desplazamiento.

- Si el/la técnico/a ya está activo/a (trabajando o en desplazamiento):

○ El límite de activación será hasta las 18:00 h, y podrá seguir trabajando hasta las 20:00 h (incluyendo el tiempo de desplazamiento).

● Jornada máxima: La jornada máxima durante un fin de semana será de 10 horas diarias efectivas de trabajo.

● Tiempo de trabajo efectivo: Se contará como tiempo de trabajo efectivo 1 hora desde la activación hasta la llegada al parque (o el tiempo necesario si el desplazamiento supera 1 hora). Esto se aplica tanto a la ida como al regreso.

● Tiempo de comida: El/la técnico/a tendrá un descanso mínimo de 30 minutos para la comida, con un máximo de 1,5 horas.

– En caso de necesitar realizar cambios de última hora en el cuadrante recibido, de manera excepcional (por permisos, bajas, accidente, etc) el/la responsable cubrirá esa disponibilidad, buscando inicialmente el intercambio con otra persona trabajadora. Si no es posible, se solicitará personal voluntario, y si no se encuentra, la empresa asignará a la persona trabajadora para cubrir la necesidad, desactivando su siguiente fin de semana planificado.

– Trabajos excepcionales no planificados en fines de semana: Si, de forma excepcional, se necesitan realizar trabajos en fines de semana debido a condiciones

como mal tiempo o incidentes graves (por ejemplo, incendio de máquina), se buscará personal voluntario. Si no hay voluntarios, la empresa designará la persona trabajadora. Estos trabajos, que tendrán consideración de HODs, se pagarán con un importe de 166 euros brutos por cada día trabajado, siempre que se realice una jornada efectiva de 8 horas. El tiempo de desplazamiento se contará como trabajo efectivo. El preaviso para estos trabajos será de 48 horas.

En caso de discrepancias sobre la gestión de estas jornadas, será la Comisión Paritaria quien determine el procedimiento a seguir.

8.2 Horas Ordinarias Disponibles (HOD). Trabajos de Puesta en Marcha/Technical Project Technician.

Las condiciones reguladas en este punto aplicarán al colectivo de puesta en marcha y Technical Project Technician (en adelante, PEM/TPT).

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones en campo desempeñando labores propias de la función de técnico/a de PEM/TPT tendrán, dentro de la jornada definida en este convenio, 250 horas denominadas Horas Ordinarias Disponibles (HOD) con el objetivo de adaptar la jornada a los ciclos productivos del trabajo de PEM/TPT, conforme a las necesidades de organización, planificación, condiciones acordadas con el cliente, factores climatológicos, fuerza mayor y todas aquellas que tengan carácter imprevisible.

Las HOD se podrán prestar de Lunes a Domingo con una jornada diaria de 10 horas (8 HN + 2 HOD/día), pudiéndose ampliar la jornada máxima del convenio para este tipo de trabajos de PEM/TPT en 2 horas más, en caso de que, por circunstancias extraordinarias, se tuviera que alargar la jornada de trabajo diaria debido a complicaciones en los trabajos de PEM/TPT durante la jornada, a requerimiento del cliente, hasta un máximo de 12 horas (8 HN + 4 HOD/día), respetando, en cualquier caso, los descansos mínimos establecidos por ley.

En el caso de que la persona trabajadora exceda la jornada prevista anteriormente y como consecuencia del desplazamiento de regreso a domicilio no pueda cumplir con el descanso mínimo entre jornadas, pernoctará en el lugar de destino.

Los trabajos en fin de semana y festivos serán de un máximo de 30 días por año natural.

8.2.1 Procedimiento de Gestión de Adaptación a los Ciclos Productivos PEM y TPT.

Las HOD se saldarán atendiendo a lo establecido a continuación:

1. Cuando la disponibilidad de la planificación horaria se reduzca, las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas por la persona trabajadora a la empresa (horas negativas), la cual podrá exigir que se trabajen en el mismo ejercicio o en el siguiente, con el límite del 30 de abril del año siguiente.

2. Tanto para la realización de HOD positivas como para la activación de las HOD negativas, será necesaria la notificación la persona trabajadora de la activación de las HOD positivas o negativas y podrá hacerse hasta la última hora de la finalización de la jornada laboral en curso. Las horas trabajadas en exceso por disponibilidad de la planificación horaria, se considerarán adeudadas por la empresa a la persona trabajadora (horas positivas).

Las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas por la empresa a la persona trabajadora (horas positivas), las cuales procederá a cancelar en el mismo o siguiente cuatrimestre natural al de su realización, incluyendo las del tercer cuatrimestre que podrán cancelarse, como muy tarde, antes del 30 de abril del ejercicio siguiente.

3. Las HOD positivas que integren un día completo de descanso, se liquidarán atendiendo a lo siguiente:

- Si existieran HOD positivas, servirán, en primer lugar, para cancelar las horas negativas, hasta que sean recuperadas éstas en su totalidad.
- Si no existieran HOD negativas, se podrán acumular como jornadas completas de descanso en el cuatrimestre natural siguiente y se aplicarán en aquellos períodos donde las circunstancias de la actividad lo permitan o la carga de trabajo se reduzca, informando previamente de ello a la persona trabajadora.

Los cuatrimestres se distribuirán de la siguiente forma:

- 1.^{er} cuatrimestre: Enero-Febrero-Marzo-Abril.
- 2.^º cuatrimestre: Mayo-Junio-Julio-Agosto.
- 3.^{er} cuatrimestre: Septiembre-Octubre-Noviembre-Diciembre.

En la comisión de seguimiento se comprobará la correcta aplicación de estos descansos.

4. La compensación o recuperación de horas se saldarán por orden de antigüedad de HOD, siendo hora por hora.

5. El descanso de las horas adeudadas por la empresa (horas positivas) y la activación de las HOD negativas sólo podrá hacerse efectiva por días completos, exceptuando lo dispuesto en el apartado 6.

6. En las zonas especialmente sensibles a condiciones de climatología extrema, estos descansos se programarán para reducir la jornada por horas, solamente en las épocas del año en que se den tales condiciones. Así mismo se podrá ajustar la entrada y salida si el parque lo permite para no coincidir su jornada laboral con momentos de climatología extrema.

7. Las 250 HOD hacen referencia a las horas que se podrán flexibilizar en un año natural (del 1 enero al 31 diciembre). Las horas no flexibilizadas antes del 1 de enero no podrán acumularse a las de los siguientes años.

8. Una vez vencido el plazo del año natural, las horas de disponibilidad adeudadas por la empresa a la persona trabajadora que no se hayan compensado por descanso en el siguiente cuatrimestre natural, excepcionalmente y mediando acuerdo entre las partes, se compensarán económica mente a razón de hora por hora ordinaria.

Con respecto a las horas negativas que superen el año natural (las adeudadas por la persona trabajadora a la empresa), éstas se considerarán saldadas.

Preaviso activación:

- Generación de HOD Positivas entre semana: Sin preaviso.
- Devolución de HOD Positivas: Se establece un preaviso mínimo de 48 horas, se intentará notificar con la máxima anticipación posible.
- Generación de HOD negativas: Se establece un preaviso mínimo de 48 horas, se intentará notificar con la máxima anticipación posible.
- Devolución de HOD negativas en fin de semana o festivo: Se establece un preaviso mínimo de 48 horas, se intentará notificar con la máxima anticipación posible.

Las activaciones realizadas con menor antelación a 48 h se considerarán trabajos excepcionales.

En el caso de necesidad de última hora de cliente o proyecto, se podrán realizar dichos trabajos excepcionales en fin de semana o festivo. Esta disponibilidad se cubrirá solicitando personal voluntario para trabajar y en caso de no encontrar voluntarios la empresa designará a la persona trabajadora para cubrir dicha necesidad excepcional. Para estos trabajos excepcionales en fin de semana o festivo, que tendrán consideración de HODs, se pagarán 166 euros brutos por cada uno de esos días siempre que se

realice una prestación efectiva de 8 horas de trabajo; en caso contrario, se calculará de manera proporcional.

En caso de discrepancias en la aplicación de estas jornadas será la comisión paritaria la que dirimirá el procedimiento a seguir.

9. De extinguirse la relación laboral de la persona trabajadora con la empresa, el tiempo no compensado de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará, junto al finiquito de la persona trabajadora, de acuerdo a las siguientes normas:

a) Si la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria de la persona trabajadora y/o por despido disciplinario calificado judicialmente como procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y/o en negativo.

b) Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, por despido individual o colectivo basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán a la persona trabajadora.

8.3 Horas Ordinarias Disponibles (HOD). Trabajos de Gran Correctivo.

Las condiciones reguladas en este punto aplicarán al colectivo Grupo B. Técnico de Grandes Correctivos-Lifting Technician (LT), mientras desempeñen esta actividad.

Los/as trabajadores/as que desarrollem sus funciones en campo en el Grupo B. Técnico de Grandes Correctivos-Lifting Technician (LT) y que desempeñen tareas propias de la función de técnico de mantenimiento de grandes correctivos, tendrán, dentro de la jornada anual definida en este convenio, 250 horas denominadas Horas Ordinarias Disponibles (HOD) con el objetivo de adaptar la jornada a los ciclos productivos del trabajo de Gran Correctivo, conforme a las necesidades de organización, en relación a la planificación, factores climatológicos, causas de fuerza mayor y todas aquellas que tengan carácter imprevisible.

La realización de estas horas se retribuirá con el Complemento de Disponibilidad regulado en este artículo.

Para la realización de las HOD en este grupo profesional de Grandes Correctivos, se estará sujeto a los siguientes criterios:

1. Las HOD se podrán prestar de Lunes a Viernes con una jornada máxima de 10 horas (8HN + 2 HOD/día), pudiéndose ampliar la jornada máxima del convenio para este tipo de trabajos de GGCC en 2 horas más, en caso de que, por circunstancias extraordinarias, se tuviera que alargar la jornada de trabajo diaria debido a que exista un riesgo inminente en parque si no se acabaran los trabajos o, por complicaciones en la realización del Gran Correctivo durante la jornada, hasta un máximo de 12 horas (8 HN + 4 HOD/día), respetando en todo caso el descanso mínimo legal establecido entre jornadas.

La jornada máxima de los sábados excepcionales se regulará conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

Estas jornadas máximas de 12 horas no se podrán realizar más de 2 días a lo largo de la semana. El tiempo de desplazamiento al domicilio en estos casos será a cargo de la empresa.

En caso de que la persona trabajadora exceda la jornada prevista anteriormente y como consecuencia del desplazamiento de regreso al domicilio no cumpla el descanso mínimo entre jornadas, pernoctará en el lugar de destino.

2. De forma excepcional, se podrán extender los trabajos para el día siguiente coincidiendo con un sábado, al objeto de acabar los trabajos que hubieran quedado interrumpidos en la jornada del viernes, bien por circunstancias meteorológicas o por un riesgo inminente en parque si no se acabaran, o por complicaciones en la realización del Gran Correctivo durante la jornada diaria.

3. Los trabajos de Grandes Correctivos se planificarán para incluir los desplazamientos necesarios dentro de la jornada laboral ordinaria, tal y como se estipula

en el convenio. En cualquier caso, podrán realizarse desplazamientos entre semana, domingos o festivos por la tarde, para iniciar los trabajos a primera hora del día siguiente, coincidiendo con el inicio de la jornada laboral. Las jornadas u horas de los domingos y festivos, también tendrán la consideración de HOD.

8.3.1 Procedimiento de Gestión de Adaptación a los Ciclos Productivos.

Las HOD se saldarán atendiendo a lo establecido a continuación:

1. Cuando la disponibilidad de la planificación horaria se reduzca, las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas por la persona trabajadora a la empresa (horas negativas), la cual podrá exigir que se trabajen en el mismo ejercicio.

La activación de las HOD negativas tendrá un preaviso mínimo de 48 horas. Dicha activación se podrá dar, en cualquier caso, sin que sea necesario que, previamente, se hayan activado HOD positivas.

2. Para la realización de HOD positivas será necesaria la notificación a la persona trabajadora de la activación de las HOD positivas y podrá hacerse hasta la última hora de la finalización de la jornada laboral en curso. Las horas trabajadas en exceso por disponibilidad de la planificación horaria, se considerarán adeudadas por la empresa a la persona trabajadora (horas positivas).

Las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas por la empresa a la persona trabajadora (horas positivas), las cuales procederá a liquidar, como muy tarde, antes del 31 de enero del ejercicio siguiente.

3. Las HOD positivas que integren un día completo de descanso, se liquidarán atendiendo a lo siguiente:

– Si existieran HOD positivas, servirán, en primer lugar, para cancelar las horas negativas, hasta que sean recuperadas éstas en su totalidad.

– Si no existieran HOD negativas, se podrán acumular como jornadas completas de descanso y se aplicarán en las primeras jornadas en que no haya planificación de Grandes Correctivos, pero no será necesario agotar la totalidad de HOD acumuladas para planificar trabajos nuevos, trabajos por cuestiones organizativas, de planificación o de carga de trabajo.

Para las HOD que no se apliquen en las primeras jornadas en que no haya planificación de Grandes Correctivos, operará como fecha límite para su descanso, si procede, la del último día del trimestre natural siguiente al de su realización.

Los trimestres se distribuirán de la siguiente manera:

- 1.^{er} trimestre: Enero-Febrero-Marzo.
- 2.^º trimestre: Abril-Mayo-Junio.
- 3.^{er} trimestre: Julio-Agosto-Septiembre.
- 4.^º trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre.

En la comisión de seguimiento se comprobará la correcta aplicación de estos descansos.

4. La compensación o recuperación de horas se saldarán por orden de antigüedad de HOD, siendo hora por hora.

5. El descanso de las horas adeudadas por la empresa (horas positivas) y la activación de las HOD negativas sólo podrá hacerse efectiva por días completos, exceptuando lo dispuesto en el apartado 6.

6. En las zonas especialmente sensibles a condiciones de climatología extrema, estos descansos se programarán para reducir la jornada por horas, solamente en las épocas del año en que se den tales condiciones.

7. Las 250 HOD, hacen referencia a las horas que se podrán flexibilizar en un año natural (del 1 enero al 31 diciembre). Las horas no flexibilizadas antes del 31 de diciembre no podrán acumularse a las de los siguientes años.

8. Una vez vencido el 31 de enero del año n+1, las horas de disponibilidad adeudadas por la empresa al trabajador que no se hayan compensado por descanso, excepcionalmente y mediando acuerdo entre las partes, se compensarán económicamente a razón de hora por hora ordinaria.

Con respecto a las horas negativas que superen el año natural (las adeudadas por el trabajador a la empresa), éstas se considerarán saldadas.

9. De extinguirse la relación laboral de la persona trabajadora con la empresa, el tiempo no compensado de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará, junto al finiquito de la persona trabajadora, de acuerdo a las siguientes normas:

a) Si la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria de la persona trabajadora y/o por despido disciplinario calificado judicialmente como procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y/o en negativo.

b) Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, por despido individual o colectivo basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán a la persona trabajadora.

Artículo 9. Comisión de Seguimiento HOD.

Se acuerda que la Comisión de Seguimiento de las horas HOD llevará el control de estas horas y el cumplimiento del procedimiento de gestión de adaptación a ciclos productivos, así como los límites marcados, siendo sus funciones específicas:

- Efectuar un seguimiento de las horas HOD y de los empleados afectados, procurando mantener la equidad en cada uno de los grupos de trabajo.
- Comprobar mensualmente la correcta aplicación de los descansos.

La Comisión de seguimiento de las horas HOD estará formada por 4 miembros, 2 por la parte social y 2 designados por la empresa.

Funcionamiento:

La Comisión de seguimiento de las horas HOD constituida se reunirá, preferentemente, por teleconferencia una vez al trimestre y mensuales durante el último trimestre, para llevar el seguimiento de las horas HOD y para establecer cuantos son los días de descanso (por acumulación en días completos) que se deben planificar en los cuadrantes trimestrales para cancelar las horas adeudas por la empresa al trabajador (horas HOD en positivo).

De estas reuniones se levantará la correspondiente acta. Preavisando con antelación suficiente, la personas componentes de la comisión podrán ser sustituidos siendo necesaria la asistencia de todos los miembros para que quede válidamente constituida la comisión.

En el caso de discrepancias en la aplicación de las jornadas u horas HOD, será la comisión paritaria la que dirimirá las mismas.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 10. Tablas salariales.

Se establecen las siguientes tablas salariales para el año 2025:

	BT	MT	TS	LT
Grupo A (Tec. Mto).	20.464	21.360	23.700	29.500

	LCF/TPTc/BTc	LCF LT/TPT Ad/CT-C	LCF LOTO/TPT Ex/AP
Grupo B (GGCC). Grupo C (TPT). Grupo E (PEM).	22.165	24.180	27.200

	Tooling competence	Tooling Advanced	Tooling expert
Grupo D (Tooling).	21.660	23.175	26.200

Los importes de las tablas previstas en el presente artículo se revalorizarán el 2026 con un 3,75%.

Artículo 11. *Incremento salarial.*

Se establecen los siguientes incrementos salariales para la vigencia de este convenio para el salario base:

- Incremento salarial 2025: a las personas trabajadoras se les adecuará su salario base con las tablas salariales previstas en el artículo 10, garantizándose, en todo caso, un incremento lineal de 1.100 euros brutos anuales.
- Incremento salarial 2026: incremento lineal de 1.100 euros brutos anuales (*).

(*) Al final del año 2026, en caso de que el valor de la AENC para el año 2026 o el del IPC real nacional del año 2026 sea superior al valor de incremento salarial aplicado para ese año 2026, se regularizarán los salarios con la diferencia, tomándose a tal efecto para el cálculo el valor (AENC o IPC Real Nacional) que sea superior.

Los complementos salariales personales que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a la firma del presente convenio, se verán revalorizados tal y como se indica a continuación:

- Incremento 2025: 3,75%.
- Incremento 2026: 3,75%.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Para el personal de campo de este convenio, las horas que excedan de la jornada anual se abonarán a razón de 18,89 euros brutos hora en el año 2025.

Para el resto de años de vigencia del convenio, el precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 3,75%.

Artículo 13. *Complemento de disponibilidad.*

13.1 Complemento de disponibilidad HOD-Grupo A Técnico de Mantenimiento.

A los trabajadores del Grupo A Técnico de Mantenimiento, como complemento de disponibilidad se abonarán 2.562,71 euros brutos anuales repartidos en 12 pagas mensuales.

Por otro lado, las 250 horas HOD positivas, se abonarán, cuando sean activadas, a razón de:

- 5,76 euros/brutos por hora de lunes a viernes, más el descanso pertinente.
- 10,36 euros/brutos por hora los días festivos, sábados y domingos, más el descanso pertinente.

13.2 Complemento de Disponibilidad HOD-Trabajos de Puesta en Marcha.

Al técnico/a de puesta en marcha incluido en el Grupo E-Técnico/a de Puesta en Marcha, en concepto de complemento de disponibilidad, se le abonarán 2.183,61 euros brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuyen el total de las 250 horas HOD positivas.

13.3 Complemento de Disponibilidad HOD-Trabajos de Grandes Correctivos.

A las personas trabajadoras incluidas en el Grupo B Técnicos Grandes Correctivos (GGCC) se les abonará, en concepto de Complemento de Disponibilidad, 2.183,61 euros brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuyen el total de las 250 horas HOD.

13.4 Complemento de Disponibilidad HOD-Technical Project Technician.

A las personas trabajadoras incluidos en el Grupo B Technical Project Technician (TPT) se les abonará, en concepto de Complemento de Disponibilidad, 2.183,61 euros brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuyen el total de las 250 horas HOD.

Para el 2026, los complementos previstos en el presente artículo se incrementarán en un 3,75%.

Artículo 14. *Complemento de función.*

14.1 Complemento de Función-Trabajos de Puesta en Marcha y TPT.

Al técnico/a de puesta en marcha incluido en el Grupo E-Técnico/a de Puesta en Marcha y Grupo B Technical Project Technician (TPT), mientras desempeñen esta función, en concepto de Complemento de Función, se le abonarán 4.668,75 euros brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuirán, tanto la disponibilidad extraordinaria de la jornada diaria como la disponibilidad para viajar. En el momento que la persona trabajadora deje de realizar estas funciones específicas de Puesta en Marcha o Technical Project Technician (TPT) y pase a pertenecer a otro colectivo dejará de percibir el citado complemento de función.

El complemento de Función de Puesta en Marcha o Technical Project Technician (TPT) anterior tiene la consideración de complemento función, estando vinculado de forma directa a la asunción de las funciones como Técnico/a de Puesta en Marcha o Technical Project Technician (TPT), con las especiales especificidades que dicho puesto lleva aparejadas, por lo que el citado complemento tendrá carácter de «no consolidable» y no generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

14.2 Complemento de Función-Trabajos de Grandes Correctivos.

A las personas trabajadoras incluidas en el Grupo B Técnicos Grandes Correctivos (GGCC), cuyas funciones sean los trabajos de Grandes Correctivos, se les abonará un Complemento de Función por importe de 5.706,25 euros brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuirá, tanto la disponibilidad extraordinaria de la jornada diaria como la excepcionalidad de trabajar o desplazarse en sábados, domingos y festivos entre semana con un máximo de 18 días.

En el momento que la persona trabajadora deje de realizar estas funciones específicas de GGCC y pase a pertenecer a otro colectivo dejará de percibir el citado complemento de función.

Estos 18 días en sábados, domingos o festivos entre semana, preferentemente, se destinarán, indistintamente, a la realización de tareas propias de la actividad de gran correctivo y/o a desplazamientos motivados por la actividad de gran correctivo.

El complemento de Función de Grandes Correctivos anterior tiene la consideración de complemento función, estando vinculado de forma directa a la asunción de las

funciones como Técnico de Grandes Correctivos, con las especiales especificidades que dicho puesto lleva aparejadas, por lo que el citado complemento tendrá carácter de «no consolidable» y no generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

Para el 2026, los complementos previstos en el presente artículo se incrementarán en un 3,75%.

Artículo 15. Complemento de horas adicionales.

15.1 Complemento de horas adicionales-Trabajos de Puesta en Marcha y TPT.

Las horas que un técnico/a de puesta en marcha incluido en el Grupo E. Técnico/a de Puesta en Marcha realice a partir de la 10.^a hora, conforme a lo dispuesto en este convenio, serán compensadas a razón de un total de 21,79 euros brutos si se trata de una hora extraordinaria y a razón de 12,45 euros brutos si se trata de una hora HOD.

Para tener derecho al abono de los importes indicados por horas trabajadas partir de la 10.^a, el/la técnico/a ha de contar con la previa autorización del/la superior jerárquico, quien determinará la necesidad o no de prestar servicios durante las mismas.

15.2 Complemento Horas Adicionales-Trabajos de Grandes Correctivos.

Las horas que un/una técnico/a incluido en el Grupo B Técnicos Grandes Correctivos (GGCC), realice a partir de la 10.^a hora, conforme a lo dispuesto en este convenio, serán compensadas a razón de un total de 21,79 euros brutos si se trata de una hora extra y a razón de 12,45 euros brutos, si se trata de una hora HOD.

Para tener derecho al abono de los importes indicados por horas trabajadas partir de la 10.^a, el/la técnico/a ha de contar con la previa autorización del/la superior jerárquico, quien determinará la necesidad o no de prestar servicios durante las mismas.

Para el 2026, los complementos previstos en el presente artículo se incrementarán en un 3,75%.

Artículo 16. Complemento de activación de trabajos en fin de semana/festivos-Trabajos de Puesta en Marcha.

Al técnico/a de puesta en marcha incluido en el Grupo E. Técnico/a de Puesta en Marcha, se le abonará por cada día de fin de semana/festivo en que se haga necesaria la prestación del servicio, un complemento de 40 euros brutos al día.

Para el 2026, el presente complemento se incrementará en un 3,75%.

Artículo 17. Complemento guardia telefónica LT.

Debido a las necesidades que SGRE debe cubrir con sus clientes y las necesidades operativas de la unidad de O&M, en caso de que la posición de Lead Technician requiera de una disponibilidad telefónica tanto para responder llamadas de clientes como para responder llamadas de los equipos de operaciones de guardia en parque eólico, esta guardia telefónica se compensará con un complemento semanal de 80 euros brutos. Este complemento se percibirá únicamente en el supuesto en el que el Lead Technician tenga planificada esta disponibilidad.

El importe del presente complemento se actualizará a partir del año 2026, con el 3,75%.

Artículo 18. Complemento antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad común para todo el ámbito de aplicación del presente convenio cifrado para el año 2025 en 300,44 euros por trienio de antigüedad adquirido y sin que esta cifra tenga limitación por años.

Para el año 2026, será actualizada con el 3,75%.

Su percepción se realizará en un solo pago anual que se hará efectivo en fecha 30 de junio para las personas con entrada efectiva en SGRE en el primer semestre del año, y el 31 de diciembre para aquellas con entrada durante el segundo semestre.

Artículo 19. Complemento grandes correctivos.

Para trabajos de apoyo a la realización de trabajos de grandes correctivos por parte de técnicos/as que no estén encuadrados en el Grupo B Técnicos/as Grandes Correctivos (GGCC), se abonará un complemento de actividad de 3,63 €/h adicionales por cada hora que esté incluida en una OT de GGCC.

Para estas personas trabajadoras, habrá una limitación de 12 intervenciones por técnico/a al año. El primer y cuarto trimestre se realizarán hasta 4 intervenciones y el segundo y tercer trimestre hasta 2 intervenciones. Por otra parte, siempre estarán acompañados, al menos, por una pareja del equipo de GGCC, siempre que se esté realizando maniobra con grúa, la realización de las maniobras y los/las jefes de equipo de estas labores siempre serán estos últimos. No será necesario que en preparativos y/o finalizaciones de GGCC estén presentes parejas del colectivo específico de GGCC.

Se considera apoyo a grandes correctivos cualquier trabajo que aparezca en los procedimientos de estas actividades, como son preparación o finalización de estas labores.

Se considera intervención cada OT de GGCC en la que se esté incluido, independientemente del número de horas de trabajo realizado.

Para el 2026, el presente complemento se incrementará en un 3,75%.

Artículo 20. Complemento Jefe Maniobra en trabajos de GGCC.

A aquellos técnicos/as de puesta en marcha incluidos en el Grupo B «Técnicos/as Grandes Correctivos» (GGCC) que por razones organizativas, aun no siendo su tarea habitual, pero siempre y cuando tenga la capacitación requerida para asumir la tarea de jefe/a de maniobra (operativa con grúa), sea requerido previamente para realizar las funciones propias de «jefe de Maniobra» por su responsable/planner, se le abonará un complemento de jefe de maniobra de 15 euros brutos por cada día efectivo de trabajo que esté incluida en una OT de GGCC.

Para el 2026, el presente complemento se incrementará en un 3,75%.

Artículo 21. Complemento OFF.

En caso de que los trabajadores adscritos al centro de Tenerife tengan que realizar las labores propias de su puesto de trabajo en aerogeneradores ubicados en el mar, tendrá derecho a percibir un complemento por un importe equivalente a 31,13 euros brutos al día.

Para el 2026, el presente complemento se incrementará en un 3,75%.

Artículo 22. Retribución flexible.

SGRE-FLEX: Se mantendrá el servicio existente, de aplicación universal dentro del ámbito de aplicación del presente convenio y en consonancia con los criterios legales y fiscales aplicables.

Artículo 23. Anual incentive.

Las personas trabajadoras que les resulte de aplicación el presente convenio tendrán asignado un variable equivalente al 3,1% del salario base bruto anual, según política «Anual Incentive», en función de objetivos cumplidos a determinar por la empresa.

Artículo 24. Anticipos nóminas.

La empresa concederá y anticipará hasta dos veces al año, una en cada semestre, el 100% de la nómina en curso del mes en que solicite y de la paga extra generada en ese período.

Artículo 25. Complemento trabajos de superior categoría.

En caso de que la persona trabajadora realice, con carácter temporal, el trabajo correspondiente a un compañero que tenga reconocida una categoría superior percibirá un complemento específico, no consolidable, temporal, proporcional al tiempo de prestación efectiva, según los importes que se indican a continuación:

- Sustitución de un Técnico a un Lead Technician: 150 euros brutos mensuales.
- Sustitución de un Lead Technician a un Planner: 300 euros brutos mensuales.

Artículo 26. Revisión multiplicadoras.

En caso de que la persona trabajadora realice efectivamente las labores propias de inspección de multiplicadoras, percibirá una retribución asociada a dicha actividad de 3,63 €/hora que esté incluida en la correspondiente OT.

CAPÍTULO V**Permisos y licencias****Artículo 27. Permisos retribuidos.**

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos:

a) Permisos retribuidos:

- i. Por matrimonio de la persona trabajadora, 18 días naturales, extendiéndose este permiso de matrimonio a las parejas de hecho conforme a los requisitos que más adelante se contempla en este convenio dentro de este artículo para considerarse pareja de he-cho. Se admite la posibilidad de concatenar las vacaciones personales de la persona trabajadora con este permiso. El disfrute del presente permiso podrá realizarse en una fecha posterior, previo acuerdo con el superior jerárquico, en un plazo máximo de 6 meses a partir del hecho causante.
- ii. Por matrimonio de hermanos/as, hijos/as, padres/madres, tíos/as carnales, primos/as carnales y sobrinos/as carnales, 1 día laboral.
- iii. Por defunción del cónyuge, 7 días laborables.
- iv. Por defunción de hijo/a, 10 días laborables.
- v. Por defunción de hijo político, 3 días laborables.
- vi. Por defunción de padres/madres, 5 días laborables.
- vii. Por defunción de padres/madres políticos/as, 3 días laborables.
- viii. Por defunción de nieto/a, 3 días laborables.
- ix. Por defunción de nieto/a político/a, 2 días laborables.
- x. Por defunción de abuelos/as, 3 días laborables.
- xi. Por defunción de abuelos/as políticos/as, 2 días laborables.
- xii. Por defunción de hermanos/as, 3 días laborables.
- xiii. Por defunción de hermanos/as políticos/as, 2 días laborables.
- xiv. En el caso de fallecimiento de familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad de un/una menor, siendo la persona trabajadora su tutor/a legal, 3 días laborables.
- xv. Por defunción de tíos/as carnales y sobrinos/as carnales, tanto por afinidad como por consanguinidad, 1 día laborable.
- xvi. Por traslado de domicilio habitual, 1 día laborable, siendo 2 días laborables en el caso que el traslado se deba a petición de la empresa.
- xvii. Por el tiempo indispensable, por acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.
- xviii. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.

xix. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social y/o privado cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar la persona trabajadora 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 de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar posteriormente la persona trabajadora 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 de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar la persona trabajadora el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

xxii. En caso de situaciones personales o familiares graves y/o excepcionales, la empresa valorará la posibilidad de asimilar la asistencia a consultas médicas privadas a las previstas en los permisos recogidos en los epígrafes xix y xxi del presente convenio.

xxiii. Por el tiempo indispensable en los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para la madre biológica y otra persona progenitora. En el caso de las técnicas de preparación al parto, y cuando la persona trabajadora de SGRE sea la otra persona progenitora, ésta deberá recuperar el permiso.

xxiv. 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.

xxv. Cinco días laborables 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, incluyendo el/la 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. En el supuesto de hospitalización o de reposo domiciliario prescrito, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que duren tales situaciones, y siempre y cuando éstas se mantengan, en las fechas que se convengan entre la empresa y la persona trabajadora.

xxvi. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas con-vivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año.

xxvii. Permiso para el cuidado del lactante: en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se podrá acumular la hora de ausencia, correspondiendo esta acumulación horaria con 14 días laborables de ausencia, que se disfrutarán de forma continuada, hasta que cumpla nueve meses, a elección de la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora optara por disfrutar del permiso para el cuidado del/de la lactante a partir del 9 mes hasta los 12, se estará a lo establecido legalmente, pudiendo acumularse el permiso no retribuido en 4,5 días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

xxviii. Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones previstas en la normativa.

xxix. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Las licencias comprendidas desde el epígrafe i hasta el xxiv serán aumentadas en 1 día más cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto que conlleve más de 170 km desde su centro de trabajo al que está adscrito y si el desplazamiento conlleve más de 500 km desde su centro de trabajo será de 2 días. Para los supuestos previstos en los epígrafes xi y xiii, en caso de desplazamiento, con independencia de la distancia que impliquen, las licencias previstas en dichos epígrafes se verán incrementadas en 2 días.

En caso de defunción de familiares, corresponderá 1 día adicional en el supuesto de que la persona trabajadora estuviese, por motivos laborales, desplazada a una distancia superior a 350 km de su centro de trabajo.

b) Se establecen los siguientes permisos no retribuidos:

i. En el caso que por causa de acompañamiento de cónyuge y/o parientes de primer grado por consanguinidad en los casos exclusivamente de tratamiento oncológico, a partir de la finalización del permiso del apartado a) con número de epígrafe xxv, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia no retribuida, sin límite de tiempo, y con la obligación por parte de la empresa de cotizar por las bases mínimas durante la misma.

ii. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo 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. Cuando supere los 4 días laborables, el presente permiso tendrá carácter de no retribuido.

iii. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido/a por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el o la menor cumpla ocho años. Este permiso:

a. Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, pudiendo disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Podrá fraccionarse su disfrute por semanas.

b. La empresa garantizará durante este periodo la base mínima de cotización del correspondiente grupo profesional.

c. Se preavisará la fecha de disfrute con una antelación mínima de 10 días.

iv. Para la realización de trámites vinculados con adopciones, hasta un máximo de 30 días. La persona trabajadora deberá solicitar este permiso con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su disfrute, salvo que, por causa justificada y acreditada, no pudiera cumplirlo. El disfrute de este permiso podrá fraccionarse durante el año natural.

v. Por asuntos familiares acreditables, hasta un máximo de cinco días/año.

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, será de cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Durante los primeros dieciocho meses la persona 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. Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante los primeros dieciocho meses la persona 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.

d) Permisos recuperables excepcionales.

En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, las personas trabajadoras con menores de doce años o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con sus superiores jerárquicos y con Recursos Humanos, ausentarse de su puesto de trabajo, debiendo con posterioridad recuperar dichas ausencias dentro del año natural.

e) Medida excepcional.

La empresa priorizará a las personas con situaciones familiares especiales y puntuales en el tiempo, facilitando la adopción de medidas específicas para adaptar la planificación y organización del trabajo a su situación.

Artículo 28. *Plan de Igualdad y medidas de conciliación.*

Igualdad, Diversidad

III Plan de Igualdad del Grupo SGRE

A la fecha de firma de este convenio está en vigor, debidamente registrado, el III Plan de Igualdad negociado entre la representación social y la empresa, que resultará de aplicación hasta que se registre un nuevo plan de igualdad y, en todo caso, hasta el plazo máximo de cuatro años de vigencia establecida para los planes de igualdad.

Garantía de los derechos de las personas LGTBI:

Para evitar que se produzca discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género:

1. Se ha negociado el Protocolo de prevención del acoso laboral recogido en el anexo I del presente convenio, para las personas LGTBI, y especialmente, a las

personas trans, participando la RLPT en la instrucción y la implementación de medidas preventivas contra el acoso a las personas LGTBI.

2. Se adaptarán los procedimientos, políticas de las empresas con lenguaje inclusivo (incluyendo expresamente el acoso a personas LGTBI para dar visibilidad a la diversidad). Adecuar la documentación e identificaciones internas, respetando siempre el género auto percibido de cada persona trabajadora.

3. Se garantiza la no discriminación en la utilización de los permisos para las personas LGTBI, en especial, a excedencias o permisos, reorganización del tiempo de trabajo y disposiciones para la atención y cuidado infantil, en el caso de familias diversas.

4. Se facilitarán los permisos necesarios para realizar los trámites administrativos, médicos y legales que pueden necesitar las personas trans.

5. Se establecerán protocolos de acompañamiento individuales para adaptar documentos e instalaciones a las necesidades de las personas en proceso de transición de género, como adaptar aseos, uniformidad y vestuarios sin género para que sean utilizados indistintamente por quienes lo requieran.

6. Realizar un protocolo de medidas de actuación, acompañamiento y protección a las personas Trans en el trabajo, que incluya los Permisos retribuidos relacionados con la realización de transiciones de género.

7. Se garantiza la no discriminación directa o indirectas para el acceso al empleo y a la promoción profesional, principalmente a las personas trans y especial a las mujeres trans. Priorizar el acceso a un puesto de trabajo a las personas trans, que son colectivos más vulnerables en la búsqueda de empleo.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal derivados de 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 completar el 100% de su salario fijo asignado al concreto puesto de trabajo desarrollado en cada momento, es decir, salario base, plus disponibilidad y en su caso, plus función desde el primer día de la baja.

La persona trabajadora notificará al superior jerárquico la ausencia, siempre que ello sea posible.

Artículo 30. *Seguro colectivo de accidentes individuales y seguro de vida.*

La empresa formalizará, con una entidad aseguradora, un seguro colectivo de accidentes, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total e incapacidad absoluta de las personas trabajadoras 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 del fallecimiento por 90.000 euros.

Artículo 31. *Ayudas económicas discapacidad.*

Las personas trabajadoras que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas:

1) Se cubrirá un único pago de hasta el 50% del coste de prótesis, audífonos, y resto de productos necesarios para paliar y/o compensar los efectos derivados de la discapacidad, siendo el importe máximo a sufragar de 1.000 euros.

2) Anticipos: Posibilidad de solicitar anualmente el adelanto de dos nóminas con el objetivo de costear posibles gastos adicionales derivados del reconocimiento de la discapacidad tanto de la persona trabajadora, como de sus familiares de primer grado a su cargo con una discapacidad igual o superior al 66%. Estos adelantos se podrían devolver sin recargo alguno a final de cada año o tras el cobro de las pagas extra de junio y diciembre.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 32. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el protocolo de acoso vigente de la compañía.

Artículo 33. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, vestuario, herramientas, EPI's y material de trabajo o bienes de empresa en general de los que se fuera responsable.

f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

g. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

h. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas o los clientes.

i. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

j. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

k. La presentación con más de 2 días laborales de retraso, sin causa justificada, de los informes, Órdenes de Trabajo y demás requeridos por la Empresa.

l. La presentación con más de 5 días naturales de retraso de los justificantes de los permisos retribuidos.

m. Será de obligado cumplimiento la presentación de los partes de baja y de confirmación en un plazo máximo de tres días desde la fecha de su expedición, salvo en el caso de alta que deberá ser remitido a la empresa en el plazo máximo de las 24 horas siguientes.

Artículo 34. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectará al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasiona perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo si, a consecuencia del mismo, se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. 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 de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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

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

n. 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.

o. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas no habitual en el trabajo, repercutiendo negativamente en su trabajo o si constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

p. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

q. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

r. El falseamiento de reportes de trabajo, Ordenes de Trabajo, formularios de kilometrajes, justificantes de gastos mensuales, partes de baja y justificantes de permisos retribuidos.

s. Los deterioros graves en la conservación o en el mantenimiento de los EPI's.

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a 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.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se occasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. 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.

r. La desconexión o manipulación del dispositivo GPS con el objeto de obstaculizar o falsear la información obtenida a través de estos dispositivos.

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

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 37. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta 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.

CAPÍTULO VIII**Desplazamientos****Artículo 38. Movilidad internacional.**

Al ámbito personal de este convenio le aplicará la política de movilidad internacional vigente en SGRE en cada momento, así como el conjunto de procedimientos y guías que la complementan, y que regulan los desplazamientos internacionales, serán de aplicación y dados a conocer a todas las personas trabajadoras y se publicarán en la Intranet de la compañía, junto con los datos económicos generales de la misma.

Para los viajes internacionales con duración inferior a 15 días:

En los países a los que se asigne un complemento de riesgo, que será en los países cuyo nivel de riesgo que haya sido definido por el Departamento de Seguridad de la empresa como medio o alto, éste complemento se aplicará desde el primer día de estancia. La Compañía proporcionará un complemento por cada fin de semana que la persona trabajadora permanezca en el país de destino; este complemento será de 85 euros brutos por día de fin de semana, abonándose el presente complemento por los días de fin de semana que la persona asignada permanezca en el país de destino por motivos laborales.

En los países de no riesgo:

I. Por cada día de pernocta fuera de domicilio se aplicará un complemento de descanso de 2 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 8 horas, 1 jornada).

III. Se tendrá derecho a 2 días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.

IV. Se tendrá derecho a 1 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 la persona responsable del Dpto.

La compañía mantendrá la aplicación de la exención regulada en el artículo 7.p) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para las personas trabajadoras 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 compañía.

Asimismo, SGRE gestionará las reservas y asumirá el alojamiento necesario para la pernocta.

Artículo 39. *Desplazamientos, manutención y gastos de locomoción.*

39.1 Ayuda a la comida.

La persona trabajadora percibirá 18,88 euros brutos en concepto de ayuda a la comida por día efectivo de trabajo en jornada ordinaria durante el año 2025.

Para el año 2026, el importe de la Ayuda a la comida será de 19,58 euros brutos.

En los casos de guardia con activación, se abonará ayuda a la comida a partir de la realización de 3 horas de trabajo.

39.2 Dieta completa por manutención.

39.2.1 Dieta completa por manutención. Para el grupo A Técnico/a de Mantenimiento, cuando por razones de la actividad sea necesario que el trabajador pernoche fuera de su domicilio, se abonará una dieta completa por manutención de 46,07 euros brutos. Para el año 2026, será actualizada con el 3,75%.

Asimismo, SGRE Eólica gestionará las reservas y asumirá el alojamiento necesario para la pernocta.

39.2.2 Para el colectivo de técnicos de PEM/TPT/GGCC se establece que, cuando conforme a los sistemas de desplazamientos regulados para estos colectivos y, por razones de la actividad, se dé la circunstancia de permanencia en destino, estos percibirán una dieta completa por manutención por un importe de 57,06 € brutos/día. Para el año 2026, será actualizada con el 3,75%.

SGRE Eólica gestionará las reservas y asumirá el alojamiento necesario para la pernocta.

39.3 Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento la asignación temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su zona geográfica habitual de actuación, que requiera pernoctación fuera de su residencia habitual. En aquellos casos en los que el desplazamiento requiera un tiempo superior a 2 horas, será obligatorio pernoctar en el lugar de destino, salvo en aquellas situaciones en las que las horas de finalización de los trabajos permita regresar al domicilio, siempre y cuando se respete, en todo caso, el descanso entre jornadas. Para los casos de desplazamiento con pernocta el tiempo de desplazamiento a destino tanto de ida como de vuelta computara siempre como tiempo efectivo de trabajo. En caso de incumplimiento de lo anterior, el tiempo de desplazamiento no podrá ser computado como tiempo de trabajo efectivo.

39.3.1 Desplazamientos por formación. Las horas utilizadas fuera de la jornada laboral motivadas por desplazamiento debido a acciones formativas se compensarán por descanso de la siguiente forma:

- 1 hora realizada de lunes a viernes = 1,5 horas de descanso.
- 1 hora realizada en fin de semana o festivo = 2 horas de descanso.

En aquellos casos en los que el desplazamiento por formación requiera un tiempo superior a 2 horas, será obligatorio pernoctar en el lugar de destino, salvo en aquellas situaciones en que la hora de finalización de los trabajos permita regresar al domicilio respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. En caso de incumplimiento de lo anterior, el tiempo de desplazamiento no podrá ser computado como tiempo de trabajo efectivo.

39.3.2 Sistemas de desplazamiento trabajos de puesta en marcha (PEM). Al objeto de armonizar la organización del trabajo con la conciliación personal y familiar de la persona trabajadora, se establecen dos sistemas de desplazamientos nacionales:

1. Quincenal: Este sistema supone tanto el desplazamiento (ida y regreso) como la permanencia en destino, según proyecto de trabajo asignado, por un periodo de 12 días continuados.

2. Tres semanas: Este sistema supone tanto el desplazamiento (ida y regreso) como la permanencia en destino, según proyecto de trabajo asignado, por un periodo de 19 días continuados.

Los trabajos de puesta en marcha se planificarán para incluir los desplazamientos necesarios dentro de la jornada laboral ordinaria, tal y como se estipula en el convenio. En cualquier caso, y por razones excepcionales motivadas por requerimientos de la actividad, podrán realizarse desplazamientos entre semana, domingos o festivos por la tarde, para iniciar los trabajos a primera hora del día siguiente, coincidiendo con el inicio de la jornada laboral. Las jornadas u horas de los domingos y festivos, también tendrán la consideración de HOD. En estos casos excepcionales, el sistema quincenal tendrá una duración de 13 días continuados y el sistema de 3 semanas, tendrá una duración de 20 días continuados.

Ambos sistemas incluyen el desplazamiento, tanto de ida como de regreso, desde el domicilio hasta el lugar de prestación del servicio, en jornada laboral, conforme a lo regulado a continuación:

- En aquellos desplazamientos de hasta 2 horas de duración, desde el domicilio hasta el lugar de trabajo, el técnico asumirá la primera hora, tanto a la ida como al regreso, siendo la segunda hora restante tiempo efectivo de trabajo.
- En aquellos desplazamientos de entre 2 y 5 horas de duración, se aplicará el sistema quincenal.
- En aquellos desplazamientos de entre 5 y 8 horas de duración o superior, se aplicará el sistema de 3 semanas.

Ambos sistemas de desplazamiento, tanto el quincenal como el de 3 semanas, podrán verse interrumpidos por las siguientes causas:

El/la técnico/a podrá declinar la obligación de permanencia en destino, un máximo de 3 ocasiones al año, por motivos justificados y previa comunicación a la empresa. Asimismo, podrá interrumpirse la permanencia con motivo del inicio de periodo vacacional o cuando se produzcan cambios en la zona del proyecto asignado.

Dada alguna de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior, el ciclo se interrumpirá y no se reanudará, sino que se iniciará un nuevo ciclo en el momento de la incorporación del/la técnico/a.

39.4 Kilometraje.

La compensación por kilómetro se establece para el año 2025 en 0,43 euros brutos, y se actualizará a partir del año 2026 con el 3,75%. La presente compensación tendrá consideración de retribución en especie y su abono estará limitado a lo establecido en la política de la compañía vigente en cada momento, por tener carácter preferente para la empresa la utilización de vehículos de alquiler.

CAPÍTULO IX**Comisión Paritaria****Artículo 40. Comisión Paritaria.**

A los siete días del registro del presente convenio, se constituirá una comisión formada por un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial. Las partes podrán asistir acompañadas por un máximo de dos personas asesoras.

Esta comisión paritaria será el órgano de interpretación, seguimiento y control del cumplimiento del Convenio colectivo Mantenimiento Campo.

Solicitada la convocatoria de manera formal por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, deberá reunirse en el plazo máximo de diez días hábiles. A la comunicación, se acompañará escrito donde se plantea la cuestión objeto de interpretación.

Preavisando con antelación suficiente, los miembros de la comisión podrán ser sustituidos. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación y se dará respuesta en el plazo máximo de 2 meses.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del convenio de mantenimiento campo.
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.

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 Comisión Paritaria, 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.

Comisión Paritaria 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.

Se acuerda que la solución de conflictos laborales no solventados en la Comisión Paritaria, se sometan a la intervención del Organismo Competente, sin que ello suponga renunciar a los órganos jurisdiccionales correspondientes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X**Política de contratación****Artículo 41. Sistemas de contratación-Vacantes.**

La Empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación si bien establece que se potencie la conversión a indefinido de los contratos temporales.

Se estará a lo vigente en los procedimientos de selección de Siemens Gamesa Renewable Energy.

Las vacantes que se produzcan en la compañía serán publicadas en las herramientas habilitadas por la empresa a tal efecto.

Tendrán prioridad en su cobertura las candidaturas internas.

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

- Convenio colectivo.
- Plan de Igualdad
- Protocolo de Acoso.
- Código de Conducta.

Artículo 42. *Periodo de prueba.*

Las personas trabajadoras 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 de 1 mes.

Artículo 43. *Ceses voluntarios.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa conforme al preaviso establecido a continuación y mediante escrito.

Salvo que en los contratos individuales estén establecidos otros plazos, el plazo de preaviso será como mínimo de 15 días.

Artículo 44. *Contrato relevo.*

La empresa se compromete a realizar contrato de Relevo, siempre que ambas partes cumplan con los requisitos establecidos según la legislación vigente en cada momento. La contratación de relevistas se realizará cuando se den las circunstancias productivas que propicie la renovación o contratación de nuevas personas y se mantendrá en los términos legalmente establecidos.

Artículo 45. *Mesa de Seguimiento del Empleo.*

La Mesa de Empleo realizará el seguimiento de las políticas de empleo y de la previsión de evolución de la Plantilla.

Se informará a la mesa por parte de la Empresa, en caso de que esté prevista una reducción en las personas trabajadoras a las que les resulte de aplicación el presente Convenio colectivo.

Previo a la realización de cualquier despido, sea colectivo u objetivo individual, en la actividad de Mantenimiento Campo, por causas objetivas (económicas, productivas, técnicas u organizativas), y con anterioridad a la presentación de cualquier expediente ante la administración, se informará a la Mesa con dos meses de antelación, para estudiar previamente, y de forma conjunta, posibles alternativas para evitar la potencial pérdida de empleo o el establecimiento de medidas de reducción del mismo no traumáticas.

Se acuerda extender las condiciones económicas del ERE 2/2025, hasta el 31 de diciembre del 2029.

Artículo 46. *Salud Laboral.*

Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

Se seguirá el procedimiento acordado en el acta de constitución del comité de Seguridad y Salud para todos los centros constituidos.

A partir del 2025, con una periodicidad anual, las personas trabajadoras mayores de 45 años, podrán realizarse en los reconocimientos médicos, las siguientes pruebas médicas para la detección de cáncer:

- Antígeno específico de la próstata (PSA).
- Antígeno carcinoembrionario (para la detección del cáncer de mama).
- Antígeno CA-125 (cáncer de ovario).
- Sangre oculta (hemoglobina) en heces para la detección del cáncer de colon.

La empresa cuenta con un procedimiento de detección temprana de violencia de género a través del servicio de vigilancia de la salud.

CAPÍTULO XI

Uso de los bienes, herramientas y medios técnicos y herramientas informáticas

Artículo 47. *Herramientas y medios técnicos.*

Debido a la actividad principal que se desarrolla en el área de mantenimiento de parques eólicos de SGRE Eólica, y las medidas y políticas de seguridad y en materia de prevención de riesgos laborales que la empresa desarrolla para ello, siendo las partes conscientes de la importancia que el uso de las nuevas tecnologías tiene para la actividad y de la importancia de buen uso de las herramientas y medios técnicos que ésta pone a disposición de sus personas trabajadoras, acuerdan regular los siguientes principios:

1. SGRE Eólica podrá controlar el uso de las herramientas informáticas y herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a respetando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente el derecho al secreto de las comunicaciones y de la intimidad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

2. Teniendo en cuenta la dispersión geográfica de nuestra plantilla y que la realización del trabajo en muchas ocasiones se realiza en lugares remotos y dado que la actividad empresarial es desempeñada mediante la visita personal a los parques eólicos, que requieren de un equipo de mantenimiento en cada caso, el empresario, podrá adoptar medidas de control, a través de sistemas informáticos, proporcionales al riesgo existente sobre la actividad desempeñada por sus personas trabajadoras.

3. Adicionalmente, la empresa estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

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

CAPÍTULO XII

Acción sindical

Artículo 48. *Principios generales.*

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

a. Participación de las personas trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.

b. Resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras.

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

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 interlocutoras válidas.

Artículo 49. *Acción sindical.*

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

Artículo 50. *De los sindicatos.*

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

A los efectos de coordinar las relaciones laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de los centros de trabajo de la empresa 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 afectadas por este convenio colectivo, ostentando las funciones de intermediación entre la empresa del ámbito funcional del presente convenio y las personas trabajadoras de mantenimiento, 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 de la empresa y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

Los sindicatos que no cumplan las condiciones establecidas para la debida representatividad e implantación en el Mantenimiento de SGRE 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 51. *De los delegados/as sindicales, de personal y Comités de empresa.*

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/as delegados/as de personal, delegados/as sindicales e integrantes del comité de empresa afectados/as 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:

– Los/as delegados/as de personal e integrantes del comité de empresa afectados/as por cualquier subrogación entre empresas del grupo o cambio de censo, serán reconocidos/as por la empresa a todos los efectos como delegados/as 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/as en las elecciones sindicales para delegado/a de personal o integrante del comité de empresa de la empresa subrogada.

– Dispondrán del mismo crédito horario sindical que tuvieran en el momento de la subrogación 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 ser elegidos/as como delegados/as de personal o integrantes de comités de empresa en unas elecciones sindicales en la empresa del grupo donde fueron incorporados/as, perderán su condición de delegado sindical reconocida en este artículo.

– En el caso de que la persona trabajadora subrogada ostentase en el momento de la subrogación la condición de delegado/a 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 un/a nuevo/a delegado/a sindical en la sociedad de origen en su sustitución.

Artículo 52. Afiliación.

A solicitud de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de tales personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada deberá autorizar a la dirección de la empresa, por escrito, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta corriente a la que será transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

Artículo 53. Derechos de información y consulta, Competencias y Garantías de las personas integrantes de los Comités de empresa y delegados y delegadas de personal.

Los derechos de información y consulta y competencias de las personas integrantes de los Comités de empresa y los/as delegados/as de personal de los centros de trabajo de la empresa 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, las personas integrantes de los Comités de Empresa y los/as Delegados/as de Personal disfrutarán de las garantías, legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

a. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo, y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con las personas trabajadoras con identificación en su caso de horas de disponibilidad.

b. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente se determinan. Las personas integrantes del Comité de Empresa y los/as delegados/as de personal deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, con objeto de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, especialmente en los casos de situaciones que conlleven turnos de trabajo, disponibilidad en festivos o condiciones especiales de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.

c. No podrán ser objeto de despido o sanción 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 se oirá además de la persona interesada, al Comité de Empresa del centro de trabajo al que pertenezcan o, en su caso, delegados/as de personal de ese centro de trabajo.

d. Asimismo, las personas integrantes del Comité de empresa y delegados/as de personal no podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

Derecho a poder acumular el crédito horario de la Representación Social en una bolsa común todas las horas sindicales del año de los delegados/as de un mismo sindicato de la empresa del ámbito del convenio.

CAPÍTULO XIII

Responsabilidad Social Corporativa

Artículo 54. *Responsabilidad Social Corporativa.*

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, la Compañía adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco, la empresa reconoce a los representantes de las personas trabajadoras como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio.

Artículo 55. *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.

Para trabajar sobre esta necesidad, las partes se comprometen a desarrollar este tema, a lo largo de la vigencia del convenio, en una guía de buenas prácticas que recoja, no sólo las obligaciones y derechos de las personas trabajadoras 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.

Disposición adicional primera. *Cláusula de permanencia.*

Dado que la Empresa va a dotar a la persona trabajadora de una especialización técnica para desempeñar su puesto de trabajo como Técnico/de Mantenimiento, la persona trabajadora, en virtud de lo anterior y de conformidad con lo previsto en el

apartado 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, se compromete a permanecer en la Empresa durante un año desde la finalización de la especialización.

En caso de que la relación laboral con la Compañía finalice por la propia voluntad de la persona trabajadora antes del transcurso del plazo comprometido en el párrafo anterior, éste deberá abonar a la Compañía, en concepto de indemnización por daños y perjuicios, una cantidad proporcional al número de días que resten para completar el periodo de permanencia de un año. Si la persona trabajadora no cumpliera con la citada obligación, la Compañía podrá descontar las cantidades debidas por este concepto de su liquidación final y de cualesquiera otras cantidades adeudadas al trabajador en los términos y medida que permita la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I

1. Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales amparados por la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género. Más concretamente, se han aprobado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual e identidad de género entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Adicionalmente a lo anterior, la Política de Diversidad e Inclusión de Siemens Energy establece como principios la no tolerancia a la discriminación sexual o cualquier otra forma de acoso o comportamiento inadecuado o inapropiado hacia individuos o grupos, así como la garantía de igualdad de oportunidades e igualdad de trato sin distinción de origen étnico, cultural, religión, edad, discapacidad, color de piel, sexo, identidad u orientación sexual, o visión del mundo.

Por todo ello, Siemens Gamesa España junto con la representación legal de la plantilla han accordado el presente protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo serán de aplicación a las personas que trabajan en Siemens Gamesa España, sea cual sea su vínculo laboral, en alguno de los centros de trabajo de las sociedades que se indican a continuación:

- Siemens Gamesa Renewable Energy, SA, con CIF A01011253.
- Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation & Technology, SLU, con CIF B31890205.
- Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica SLU, con CIF B31907330.
- Gamesa Energy Transmission, SAU, con CIF A95318879.
- Gamesa Electric, SAU, con CIF A95373353.

Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por las ETT durante el periodo de prestación de sus servicios en Siemens Gamesa.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

3. Definiciones

Conducta discriminatoria: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** Aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente:** Aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** Aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañera/o a compañera/o).

4. Medidas de prevención

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del presente protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
8. Se trabajará en garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).

5. La reclamación o denuncia de la situación de acoso

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
 - a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento, pudiendo usar otros canales de la compañía.
 - c) Las organizaciones sindicales con mayor representación en Siemens Gamesa, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
 - d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, previo consentimiento expreso de la persona afectada.
2. Siemens Gamesa proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.
3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.
4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
5. Siemens Gamesa, en caso de ser necesario, pondrá a disposición de la víctima de inmediato apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos. En este último caso, se cubrirán los gastos de la asistencia psicológica en un periodo de un año o 20 sesiones de atención psicológica por un importe máximo de 60 euros la sesión.

6. Procedimiento de actuación

6.1 Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

a) Composición: La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe estar formada por un máximo de cuatro personas, de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla. De igual manera se ha de nombrar, el mismo número de miembros suplentes.

Será requisito imprescindible para su nombramiento el tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La Comisión nombrará, de entre sus miembros, a la persona instructora que llevará a cabo la investigación del hecho denunciado.

b) Formación: Será requisito imprescindible para formar parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (titular y/o suplente) poseer formación, con un mínimo de diez horas presenciales, en cuanto a igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

c) Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

d) Funciones de la Comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

- Recomendar y dar seguimiento a las medidas cautelares que estime convenientes.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

6.2 Principios rectores y garantías del procedimiento.

a) Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser

asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.

b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervenientes la obligación de confidencialidad.

c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervenientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género –o de cualquiera de sus miembros– o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.

Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género para su constancia en el expediente del caso.

g) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

6.3 Desarrollo del procedimiento.

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquier otras que estime oportunas.

6.3.1 Medidas cautelares.

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en los que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

6.3.2 Procedimiento informal.

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen.

En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de siete días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- Acuerdo entre las partes: Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- Sin acuerdo: El procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión LGTBI.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

6.3.3 Procedimiento formal.

Si el procedimiento preliminar no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se continuará con el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la

persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la/las persona/as denunciada/as.

Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse, nombrar a la persona instructora de entre sus miembros, e iniciar las investigaciones preliminares.

La persona instructora establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares y trasladará esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.

- Recabarán toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.

- Determinará las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervenientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Determinará las pruebas que se practicarán, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

- Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada «inversión de la carga de la prueba» si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la persona instructora debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, así como posibles actuaciones a llevar a cabo. Dicho Informe será remitido a la Dirección de la empresa al objeto de que adopte las medidas (correctivas o sancionadoras) oportunas.

En el supuesto que se proponga que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, la víctima tendrá opción de permanecer en su lugar de trabajo o de solicitar un traslado, no pudiendo implicar dicho traslado un detrimento en sus condiciones laborales.

Si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo, se procederá al cierre del expediente. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar su traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género entregará copia del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada y a la dirección de la empresa.

Tanto la fase de instrucción como la redacción del Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tendrán una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género será informada por la dirección de la empresa de la imposición y cumplimiento de sanciones disciplinarias que pudieran derivarse del expediente.

6.3.4 Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

7. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de efectuar un seguimiento de este protocolo.

A tal efecto, Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa.

Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas. No obstante, con el fin de activar medidas preventivas se especificarán tanto las denuncias, las resoluciones de las mismas y las tipologías de las faltas.

En caso de ser preciso modificar el Protocolo, las modificaciones serán acordadas por el Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión en relación a la aplicación e interpretación de las medidas acordadas, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple de cada una de las partes (en representación de las personas trabajadoras, y en representación de la empresa) en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

8. Disposición final

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a la firma del presente protocolo.

Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al final de este periodo.

GLOSARIO

Sexo biológico: Consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: Personas nacidas con características sexuales físicas (como su anatomía sexual, órganos reproductores, patrones hormonales o patrones cromosómicos) que no se ajustan a las definiciones típicas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Identidad de género (e identidad sexual): identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. La identidad de género hace referencia a la identificación o no, con el género asignado en el nacimiento, siendo en este caso cis o trans.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: Hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público.

Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: Las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

Homosexualidad: La orientación sexual se presenta hacia personas del mismo género.

Heterosexualidad: La orientación sexual se presenta hacia personas de diferente género.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de más de un género y/o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de pomosexualidad (o sexualidad postmoderna), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas.

Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transición es de mujer a hombre, o femenino si la transición es de hombre a mujer.

Transgénero: La identidad de género de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de

reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o c(ViewGroup: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término «cambio de sexo».

Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación sexual ni la identidad sexual. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros,...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: La exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: Situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: Situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los

déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se «anormalmente diferente» y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualafobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: Creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifobia.

LGTBIfobia: Es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales. Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal. La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI. El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada. Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: Es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.

LGTBIfobia afectiva: Son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen «sentir asco» o «repulsión» hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: Está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIofobia de la siguiente manera:

LGTBIofobia externalizada: Es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIofobia conductual), así como emocionales (LGTBIofobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIofobia internalizada: Es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIofobia englobe las siguientes fobias: Homofobia, lesbifobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIofobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censos del centro de trabajo con la asignación a un determinado género, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.