
DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2025-3398

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
(Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel)

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ,EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Engie Castelnou SLU, celebrada el día 17/12/2024, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la empresa Engie Castelnou SLU.

El texto ha sido acordado de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras.

Por todo ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, y el Decreto 199/2024, de 29 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

El Director General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Engie Castelnou SLU, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente.

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023

VI Convenio Colectivo de Engie Castelnou, S.L.U.

Capítulo I. Cuestiones generales

Art. 1.- Ámbito funcional y personal

Las normas de este Convenio regularán las relaciones de trabajo entre Engie Castelnou, S.L.U. (anteriormente denominada Castelnou Energía, S.L.) y todas sus personas trabajadoras, sustituyendo a todas cuantas existiesen con anterioridad sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 3 del presente Convenio.

De acuerdo con los criterios de la RAE, los términos gramaticales generalistas incluidos en este documento (jefe, supervisor, trabajador, empleado, ingeniero, técnico, titulado, diplomado, etc. o sus plurales) se entenderán siempre referidos a cualquier persona trabajadora, sin distinción de género ni discriminación alguna.

Art. 2.- Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia del Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse, por escrito, con al menos tres meses de antelación a su expiración. En caso de no mediar denuncia expresa de las partes, el convenio se entenderá prorrogado hasta que se acuerde uno nuevo.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 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.

Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo y sin finalización con éxito del proceso de mediación, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Art 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto que los órganos judiciales competentes, en el ejercicio de sus funciones que le son propias, declararan la nulidad total o de alguna parte del presente Convenio, en el plazo de 30 días procederán las partes a negociar uno nuevo o a resolver la parte en conflicto para ajustarlo a la legalidad, siempre que lo solicite una de las partes de forma escrita.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Art. 4.- Organización del trabajo

La organización, control y dirección del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La potestad organizativa de la Empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a las personas trabajadoras en el Convenio y demás normativa legal de aplicación.

En el marco de las relaciones laborales pactadas, las partes acuerdan el acatamiento de los principios y normas laborales de general aplicación, reconociendo que la adaptación constante a un entorno dinámico y competitivo de relaciones laborales se configura como elemento esencial para alcanzar los objetivos empresariales y el mantenimiento y crecimiento del empleo.

Artículo 4 a - Trabajo a distancia y desconexión digital

Se reconoce la posibilidad de que la Empresa y las personas trabajadoras pacten tiempos de prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia, con el objeto de mejorar la conciliación familiar y laboral de la plantilla, y siempre que la naturaleza y las funciones del puesto de trabajo ocupado así lo posibiliten.

Se entiende por trabajo a distancia aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

El trabajo a distancia se regirá por la política que aprueba la Empresa en cada momento y que actualmente prevé que la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia podrá realizarse durante un máximo de un (1) día a la semana o 5 días al mes.

Las condiciones aplicables al trabajo a distancia se negociarán con cada una de las personas trabajadoras afectadas y se definirán en el acuerdo de trabajo a distancia que se deberá formalizar entre Empresa y persona trabajadora, del que la Empresa deberá entregar una copia a la Representación Legal de los Trabajadores en un plazo no superior a diez días hábiles desde su formalización.

Esta modalidad de trabajo será voluntaria para la Empresa y las personas trabajadoras, teniendo carácter reversible por voluntad de cualquiera de dichos sujetos, en los términos que se recojan en la política.

Se garantizará la desconexión digital al finalizar la jornada laboral con el objeto de respetar el tiempo de descanso, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

La Empresa promoverá la preservación del derecho a la desconexión digital con la aplicación de los siguientes criterios:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a las comunicaciones que se le pudieran realizar, por cualquier medio, y a no atender dispositivos digitales cuando su jornada haya finalizado, sin perjuicio de aquellas obligaciones que pudieran derivar de situaciones de guardia, disponibilidad o similares que puedan existir.

b) La Empresa respetará la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

Con motivo de la especial actividad de la Empresa, la aplicación de los anteriores criterios quedará supeditada y se podrá ver limitada atendiendo a las especiales circunstancias que se pudieran dar y que pudieran suponer un perjuicio para el adecuado desarrollo de la actividad productiva de la Empresa.

Art. 5.- Calendario laboral

La Dirección de la Empresa publicará, dentro de los dos últimos meses de cada año, el calendario laboral de aplicación para el siguiente año natural.

Con el fin de cumplir con lo previsto en la Disposición Adicional III del Real Decreto 1561/1995, en el último mes de cada año, la Dirección de la Empresa remitirá a la representación unitaria de las personas trabajadoras el proyecto de calendario laboral con el fin de que, en los 15 días siguientes a su recepción, éstos realicen por escrito cuantas alegaciones al mismo consideren oportunas.

En cualquier caso, la decisión sobre cuál haya de ser el calendario laboral anual corresponde en exclusiva a la empresa, quien lo publicará antes de finalizar el año natural.

Art. 6.- Formación

Las partes firmantes coinciden en señalar que las exigencias competitivas del sector exigen una continua actualización formativa de las personas trabajadoras. Por ello, la Dirección de la Empresa establecerá un fondo anual dedicado a financiar proyectos formativos que se consideren de interés.

Al inicio de cada año natural, las personas trabajadoras, a través de sus representantes unitarios, propondrán a la Dirección de la Empresa la realización de cuantos cursos formativos consideren de interés para la plantilla, presentando un proyecto y una memoria económica de los mismos que permita a la Dirección financiar los referidos cursos hasta el límite del fondo presupuestado para la formación.

La decisión final de cuáles de los cursos formativos son de mayor interés para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, corresponderá en última instancia a la Dirección, sin que exista ninguna obligación de gastar en su totalidad los fondos previstos en el caso en el que la propuesta formativa de los representantes de las personas trabajadoras no se considere por la Dirección de suficiente interés y ésta no considere oportuno desarrollar otros proyectos formativos distintos a los propuestos por la plantilla.

De no hacerse uso de la totalidad del fondo anual para proyectos formativos, la cantidad no utilizada será destinada en los años sucesivos

La formación a las personas trabajadoras será impartida, siempre que sea posible, en horario laboral. Si la formación fuera impartida fuera del horario laboral, el tiempo que conlleve la misma será compensado con tiempo equivalente descanso para el trabajador, a quien le serán abonados los gastos de desplazamiento, si los hubiera.

Capítulo III. Clasificación profesional

Art. 7.- Ingresos y período de prueba

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa laboral en materia de contratación vigente en cada momento, eligiéndose en cada caso la modalidad contractual más adecuada a la naturaleza y duración de los trabajos a desarrollar.

Con carácter general y sin perjuicio de las excepciones que la Dirección considere necesarias, ambas partes reconocen la necesidad y conveniencia del empleo estable, por lo que con carácter preferente la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras se realizará directamente a través de contratación indefinida, sin perjuicio de la utilización de contratos formativos cuando la legalidad vigente lo permita.

En los casos de nuevas contrataciones, el período de prueba será de:

- a) Seis meses para el Grupo Profesional I (técnicos y expertos)
- b) Tres meses para el resto de Grupos Profesionales

Art. 8.- Clasificación Profesional

1. La clasificación profesional en la Empresa se separará por Grupos Profesionales y Niveles Retributivos.

2. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones que requiere, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

En atención a dichos criterios, se establecen tres Grupos Profesionales:

- a) Grupo I: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o realizan tareas de alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.
Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá preceptivamente titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional y capacidad de actuación equivalente.
- b) Grupo II: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que realizan tareas según instrucciones genéricas o precisas, necesitan aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, tienen un contenido medio de actividad intelectual con un nivel también medio de complejidad y

autonomía dentro de cada una de las áreas funcionales de la Empresa, asumiendo en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá en todo caso formación profesional superior o formación equivalente.

- c) Grupo III: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que realicen principalmente trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa individual por parte de quienes los desempeñan, asumiendo la responsabilidad de los mismos bajo supervisión y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores y trabajadoras.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional, no será necesaria la acreditación de titulación oficial alguna.

3. El Nivel Retributivo es la diferenciación, dentro del mismo Grupo Profesional, tendente a gratificar la experiencia profesional, preferentemente dentro de la propia Empresa, en el mismo puesto.

Para cada Grupo Profesional, existirán 12 niveles retributivos de acuerdo con la tabla anexa al presente Convenio.

La incorporación a la Empresa de nuevos trabajadores y trabajadoras se realizará en el Nivel I de cada Grupo Profesional, promocionando anualmente de nivel durante los dos primeros años de ejercicio hasta situarse en el Nivel III del Grupo de ingreso.

En caso de excepciones derivadas de acuerdos individuales que tomen como referencia una experiencia profesional previa en el sector, el Nivel de ingreso podrá ser superior al I. En este caso, a partir del 1 de enero de 2025, el trabajador o trabajadora no promocionará de forma automática los dos años siguientes.

Todos los técnicos y técnicas de operación y/o mantenimiento y/o administración que tengan una antigüedad de más de 10 años y realicen tareas similares, estarán dentro del GRUPO 1.

Todos los técnicos y técnicas adjuntos químicos que tengan una antigüedad de más de 5 años y realicen tareas más allá de las requeridas para su puesto de trabajo, estarán dentro del GRUPO 2.

Todos los técnicos y técnicas auxiliares de logística que tengan una antigüedad de más de 5 años y realicen tareas más allá de las requeridas para su puesto de trabajo, estarán dentro del GRUPO 2.

Los niveles profesionales 10, 11 y 12 del Grupo Profesional I estarán reservados en todo caso para el personal con responsabilidades de jefatura de área o superior en la Empresa.

Art. 9.- Promoción y ascensos

Se establece un doble sistema de promoción profesional:

a) Promoción vertical: se denomina promoción vertical a la promoción que supone el paso de un Grupo Profesional al superior y comportará un incremento salarial de al menos un 10 % sobre el salario base correspondiente al que se percibía con anterioridad a la promoción.

De acuerdo con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, tanto en los supuestos de promoción vertical como en la de nuevas contrataciones, se establecerá un período de prueba.

En los casos de promoción vertical interna el período de prueba será en todos los casos de tres meses y su no superación dará lugar a la revocación del ascenso y sus consecuencias económicas, volviendo el trabajador a su puesto anterior.

El paso de un Grupo a otro podrá producirse por alguno de los siguientes sistemas:

- Decisión unilateral de la Dirección.
- Cobertura de vacante interna por superación de las pruebas de nivel que, en su caso, diseñe la Empresa.
- Desarrollo continuado de funciones de Grupo Profesional Superior, durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, tal y como recoge el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que estas funciones se vengán realizando a modo de sustitución de un trabajador que se encuentre en situación de baja o excedencia con un límite máximo de 12 meses de sustitución.

La promoción supondrá, en todo caso y sin perjuicio de las consecuencias económicas que ésta comportará desde el primer momento, la obligación del trabajador o trabajadora de desempeñar las funciones encomendadas al nuevo Grupo de forma satisfactoria, durante al menos 3 meses, antes de que la misma tenga plenos efectos.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora promocionado no demuestre tener capacidad suficiente para desarrollar las referidas funciones en dicho plazo, el ascenso de puesto quedará sin efecto, volviendo a desarrollar las labores realizadas con anterioridad y perdiendo los derechos económicos que la misma comportaba.

b) Promoción horizontal: la promoción horizontal se producirá por el paso de un nivel retributivo al superior como consecuencia de decisión unilateral de la Empresa en ese sentido o la mayor experiencia profesional obtenida por el paso del tiempo.

La promoción horizontal será automática cuando se cumplan 5 años en el mismo Nivel en la Empresa.

En todo caso, la promoción a los dos últimos niveles retributivos del Grupo profesional II y a los tres últimos niveles retributivos del Grupo Profesional I sólo podrá ser acordada por la Dirección, sin que tenga, en ningún caso, carácter automático por el paso del tiempo.

Art. 10.- Movilidad funcional

Cuando las necesidades organizativas o de servicio lo aconsejen, cualquier trabajador o trabajadora podrá ser trasladado de puesto de trabajo, provisional o definitivamente, con sujeción a las normas legales de aplicación y, en especial, de acuerdo con lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional será plena y no tendrá más límite que el respeto a los derechos económicos del trabajador o trabajadora. En los supuestos de movilidad funcional que fuere necesario, la Empresa facilitará la formación que sea necesaria para el desempeño de las nuevas tareas a realizar, que vendrán definidas en las descripciones de los puestos de trabajo

La movilidad funcional mantenida en el tiempo reducirá el tiempo necesario para la promoción horizontal en el doble del periodo que se mantenga dicha movilidad funcional.

Capítulo IV. Condiciones de trabajo

Art. 11.- Jornada de trabajo.

Sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, cada trabajador y trabajadora de la Empresa efectuará, en cómputo anual, la misma jornada real y efectiva, que será:

1732 horas para 2024

1732 horas para 2025

1732 horas para 2026

Se permitirá la ampliación de la jornada ordinaria diaria, entendiendo ésta como la jornada anual dividida entre el número de días de trabajo, en aquellos casos en los que sea necesario para atender la explotación diaria y fiable de la planta.

El horario de trabajo para los Departamentos de Mantenimiento, Logística, Medio Ambiente, Administración y para el personal de Operación en pase "J" será de 8:00 a 16:00 horas durante todo el año.

No obstante, el anterior horario estará sujeto a las siguientes condiciones:

- Durante el mes de parada de mantenimiento y en caso de fuerza mayor, el horario será de jornada partida: lunes a jueves de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas, viernes de 8:00 a 14:45 horas. Las modificaciones del horario que puedan producirse durante el mes de parada de mantenimiento y por causa de fuerza mayor serán determinadas por la Empresa.

Se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, para situaciones de indisponibilidad de la planta tales como paradas de mantenimiento o reparaciones que deriven de situaciones de fuerza mayor y daños graves, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo y los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente. El personal deberá conocer, con un preaviso mínimo de quince días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las personas trabajadoras podrán acordar individual o colectivamente con el responsable de su departamento la aplicación de medidas de flexibilidad que se ajusten a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras, en cualquier caso, la aplicación de cualquier medida de flexibilidad deberá ser aprobada por el Jefe de Planta.

Art. 12.- Sistema de trabajo a turnos

El personal del área de Operación de la Empresa desarrollará su jornada de trabajo en sistema de turnos rotativos cerrados de acuerdo con el calendario laboral que cada año se establezca de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio. Los turnos serán en principio de 8 horas sin perjuicio de lo previsto en el párrafo 2º del art. 11 del convenio

En todo caso, el personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos realizará la misma jornada efectiva establecida en el artículo 11 para el conjunto de los empleados de la Empresa.

El calendario a turnos será a 6 turnos.

El personal que desarrolle su jornada laboral bajo dicho sistema de trabajo tendrá derecho a percibir el Plus de Turnicidad establecido en el art. 18.2 del Convenio.

Asimismo, las personas trabajadoras del Departamento de Operación que trabajen en turno un día festivo de ámbito nacional, regional o local distinto de domingo tendrán derecho a una compensación equivalente a una hora de descanso por hora trabajada en dichos días.

El trabajador o trabajadora que por exigencias organizativas sea cambiado de equipo (letra de turno) tendrá derecho a una compensación a tanto alzado de 500 euros, siempre y cuando dicho cambio tenga carácter permanente.

El trabajador o trabajadora que finalice su turno tendrá obligación de informar al o a la que le sustituya en el nuevo turno de todos aquellos aspectos que permitan a éste o ésta continuar con la actividad, garantizando la ex-

plotación fiable y segura de la planta. Así será responsabilidad mutua de ambos o ambas establecer la sistemática adecuada para garantizar que el flujo de información es suficientemente adecuado a tal fin.

Además, todo personal que trabaja en Castelnou tendrá derecho a una compensación de horas de bolsa anual en función de su antigüedad.

Al cumplir el 5º año percibirá 8 horas de bolsa cada caño hasta cumplir los 10 años.

Al cumplir el 10º año percibirá 12 horas de bolsa cada año hasta cumplir los 15 años.

Al cumplir el 15º año percibirá 16 horas de bolsa cada año.

Podrán disfrutarse siempre en el año que hayan sido generadas.

Art. 13.- Servicio de Retén.

Se establece un servicio de Retén en la Empresa de obligado cumplimiento para el personal adscrito a Mantenimiento y todo aquel que sea designado por la Empresa.

Este servicio de Retén supone el compromiso del trabajador de estar localizable durante las horas inhábiles o no laborables, a lo largo de toda la semana en que se esté adscrito al servicio mencionado, con objeto de poder ser localizado con la máxima rapidez y, en su caso, la obligación de acudir con prontitud a la reparación de averías o emergencias que se puedan producir.

Ante un imprevisto que suceda durante un servicio de retén, los compañeros de departamento no están obligados a realizar este servicio si no están en su jornada de retén.

El personal designado para realizar retenes tendrá derecho a percibir el Plus de Retén de conformidad con lo establecido en el art. 18.3 del Convenio. Dicho complemento retributivo de puesto de trabajo tendrá como finalidad compensar las molestias derivadas de la obligación de disponibilidad de las personas trabajadoras designados y, en su caso, los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, que se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el art. 24.4 del Convenio.

En el caso de que el trabajador o la trabajadora en servicio de Retén tuviera que desplazarse al centro de trabajo por necesidades derivadas del mismo, las horas de desempeño profesional trabajadas en dicha intervención serán, en todo caso, retribuidas como extraordinarias de conformidad con lo previsto en el art. 26 del Convenio.

La frecuencia o periodicidad del servicio de retén semanal para cada trabajador y trabajadora, irá en función del número de trabajadores y trabajadoras disponibles, si bien la Dirección hará lo posible para que se produzca un retén aproximadamente cada dos o tres semanas.

Art. 14.- Vacaciones.

Se fijan anualmente, para todo el personal de la Empresa, el siguiente número de días laborables:

- a) Año 2024: 27 días
- b) Año 2025: 27 días
- c) Año 2026: 27 días

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse como máximo en dos períodos. No obstante, las personas trabajadoras podrán disfrutar de 5 de sus días de vacaciones fuera de los períodos establecidos, pero dentro del mismo año.

Las personas trabajadoras informarán a la Dirección de la Empresa acerca de las fechas y períodos en los que les interesaría disfrutar las vacaciones con una antelación de dos meses como mínimo, asignándose los mismos como días de disfrute por la Dirección, siempre y cuando se cumplan las normas establecidas en el presente

artículo y no existan motivos organizativos que lo impidan. En caso de existir discrepancias, la Empresa fijará el período de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnar dicha decisión ante los tribunales de lo social.

El personal en servicio de Retén no podrá disfrutar sus vacaciones en las fechas en las que tenga adjudicados dichos servicios.

El personal adscrito a Operación podrá disfrutar de vacaciones en cualquiera de sus pases de turno de trabajo, previo acuerdo entre el propio personal de turnos y la Dirección.

El disfrute de las vacaciones tendrá necesariamente que producirse en el año natural o, de no haberse disfrutado la totalidad de los días por causa imputable a la Empresa, en los tres primeros meses del año siguiente.

La anterior regla no será de aplicación cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso la trabajadora o trabajador afectado tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de incapacidad o suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 15.- Permisos y licencias

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.
- b) 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, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Además este permiso se podrá extender, cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, por dos días más, por accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuges, parejas de hecho y parientes de primer grado de consanguinidad exclusivamente. En los supuestos de hospitalización de parientes el permiso retribuido podrá fraccionarse, a opción del trabajador, siendo previamente comunicado a la empresa, diez o catorce medios días naturales consecutivos, respectivamente. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor.
- c) Tres días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

- d) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de parientes de primer grado por consanguinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en caso de cambio de localidad. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con la mayor antelación de tiempo que les fuera posible.
- h) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, si las fechas de dichos exámenes ya estuvieran publicadas con anterioridad.
- j) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas del propio trabajador o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad con facultativos de la Sanidad Pública o Privada, siempre y cuando se acredite por el trabajador la hora y duración de la consulta mediante el correspondiente certificado expedido por el facultativo. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor o porque la cita se haya dado con un período de antelación inferior a quince días.

Los permisos comenzarán a contar a partir del primer día laborable siguiente al día que tenga lugar el hecho que justifica el permiso. La consideración de día laborable dependerá de lo estipulado en el calendario laboral de cada trabajador o su cuadrante de turnos.

Las personas trabajadoras tendrán igualmente derecho a disfrutar de tres días de permiso por asuntos propios, si bien, cuando el mismo sea efectivamente disfrutado, lo será a cuenta de los días de vacaciones anuales previstos en el artículo anterior. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un día.

Art. 16.- Derechos derivados de la maternidad y paternidad.

16.1. Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un total de 14 jornadas completas, entendiéndose jornadas de 8 horas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Capítulo V. Régimen económico

Art. 17.- Salario base

Constituye la contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, percibiéndose por los importes brutos anuales para el año 2024 según las cuantías establecidas para cada nivel retributivo y jornada común ordinaria en la tabla que figura como Anexo I al Convenio.

Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio tuvieran un salario superior al definido en las tablas salariales (excluidos complementos retributivos), distribuirán su salario actual en dos conceptos distintos:

- a) Salario base: el salario base a percibir será el determinado en las tablas salariales del Convenio.
- b) Complemento personal: la diferencia entre el actual salario base percibido y el señalado en las tablas salariales, se integrará en un "complemento personal" individual para cada trabajador o trabajadora que tendrá expresamente la condición de absorbible y compensable con las subidas o incrementos que puedan producirse en el futuro que puedan derivarse de la promoción vertical.

Art. 18.- Complementos salariales de puesto de trabajo

18.1. Se consideran complementos de puestos de trabajo aquellos que el trabajador o trabajadora tiene derecho a percibir por la realización de unas tareas profesionales concretas. No tendrán nunca carácter consolidable y se perderá el derecho a percibirlos si se dejaran de realizar las tareas que dan derecho a su cobro.

18.2. Plus de Turnicidad. El personal de Operación que desarrolle su trabajo sujeto a una jornada a turnos tendrá derecho a percibir, durante la vigencia de este Convenio, un plus de turno prorrateados en 12 meses, según figura como Anexo II al Convenio

El personal de Operación que realice un turno de M, T, N, MT o TN fuera de su cuadrante de turnos o realice horas fuera de su jornada laboral, por ejemplo, sustitución, cobrará el plus de turno extra según figura como Anexo II al Convenio

En caso de no ser una jornada completa se distribuirá de la siguiente manera:

- a. 2-4 horas: 0,5 turnos
- b. 4-8 horas: 1 turno
- c. Más de 8 horas: 1,5 turnos

Al trabajador o trabajadora que no realice el turno de M, T, N, MT o TN de su cuadrante de turnos, y/o tenga que ser sustituido por otro, se le descontará la parte proporcional de turno, por valor del plus de turno extra (M:Mañana, T: Tarde, N:Noche, MT: Mañana-tarde, TN: tarde-noche).

18.3. Plus Retén. Tendrán derecho a este plus, las personas trabajadoras del servicio de mantenimiento que sean designados para realizar los servicios de Retén.

Durante la semana en la que se desarrolle el retén, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el plus de retén, según figura como Anexo II al Convenio , , como compensación a la obligación de disponibilidad que el retén supone.

En el caso de que la avería o servicio necesario requiera la presencia del trabajador o la trabajadora en la planta u otro lugar, éste o ésta percibirá el plus de llamada según figura como Anexo II al Convenio , como com-

pensación a los inconvenientes y gastos derivados de la necesidad de traslado al centro de trabajo para la intervención.

Las horas de trabajo que, en su caso, tuviera el trabajador o la trabajadora que desarrollen en la intervención serán retribuidas como si se tratase de horas extraordinarias de acuerdo con lo previsto en el art. 26 del Convenio, retribuyéndose como mínimo, 4 horas de trabajo aunque éstas no se hubieran realizado.

El trabajador o la trabajadora de cualquier departamento que tenga que trabajar o estar de servicio entre las 23.00h del día 24 de diciembre hasta las 23:00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 23.00h del día 31 de diciembre hasta las 23:00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo), percibirá el plus Navidad según figura como Anexo II al Convenio por cada uno de esos días.

18.4. Plus Operación. Las personas adscritas al departamento de Operación y soporte técnico, , percibirán un complemento salarial, cuyo pago se prorrateará en 12 pagos mensuales según figura como Anexo II al Convenio :

18.5 Plus de arranque. Se abonará un plus de arranque, según figura como Anexo II al Convenio, para todo el personal que apoye los arranques de planta, siempre que se aumente o se modifique su jornada laboral. Será de obligado cumplimiento la asistencia de apoyo por parte de un técnico o técnica de mantenimiento mecánico, eléctrico, instrumentación y control para los arranques fríos, así como a los arranques después de un mantenimiento CI, TI y MI.

Art. 19.- Plus Castelnou

Todas las personas trabajadoras de la Empresa que se vean afectados por el Convenio tendrán derecho a percibir, en concepto de "Plus Castelnou", según figura como Anexo II al Convenio, prorrateados en 12 mensualidades.

Art. 20.- Prima de Revisión LTSA.

Las personas trabajadoras que participen de alguna manera en operaciones de revisión de la planta tendrán derecho a percibir, en concepto de "Prima de Revisión LTSA", según figura como Anexo II al Convenio, por cada una de las revisiones que se realicen en la central con independencia del número de paradas que conlleve cada una de ellas.

Se entenderá revisión de planta a cualquier trabajo de mantenimiento de las turbinas de gas o vapor por horas de funcionamiento, además de parada de mantenimiento anual con indisponibilidad de planta para mantenimientos planificados con una duración mayor de 10 días

Art. 21.- Nocturnidad

Las horas extras nocturnas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada con el 50 por 100 sobre el salario base/hora, considerando por tal el resultante de dividir el salario base del trabajador o trabajadora y, en su caso, el complemento personal al que pudiera tener derecho, entre las horas de trabajo anuales. Esta retribución no resultará de aplicación al personal del Departamento de Operación que preste servicios dentro del mencionado horario como consecuencia de estar trabajando a turnos, al estar ya compensada la nocturnidad dentro del Plus de Turnicidad.

Art. 22.- Tickets Comida

El personal de la empresa percibirá por cada día efectivamente trabajado según los artículos 11 y 12 del convenio, una compensación de ayuda a comida fijada en 11€ diarios, o el máximo exento diario que anualmente se establezca si fuera superior, que se percibirá mediante la entrega de tickets restaurante o similar. No se percibirá dicha ayuda a comida en casos de baja laboral. En caso de reducción de jornada, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación de ayuda a comida, siempre y cuando realice la comida en el centro de trabajo durante su jornada laboral.

Art. 23.- Plus de Transporte

Con el fin de compensar los gastos que se originan por el desplazamiento entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo, las personas trabajadoras que acudan al trabajo haciendo uso de su vehículo particular, percibirán una compensación por transporte, prorrateados en 12 mensualidades, según figura como Anexo II al Convenio

Art. 24.- Compensación por gastos

24.1. Los siguientes conceptos tienen como finalidad compensar gastos o suplidos efectuados por el trabajador o la trabajadora como consecuencia de su actividad laboral. Por lo tanto, no se percibirán durante los períodos de vacaciones o incapacidad laboral transitoria en los que no se presta un servicio efectivo.

24.2. Dietas. Las dietas se configuran como una retribución de carácter extrasalarial que se abona al trabajador o la trabajadora para la reparación de los gastos de manutención y hospedaje que se producen cuando, por orden de la empresa, tiene que desplazarse fuera del centro de trabajo habitual.

Al trabajador o trabajadora, previa justificación, le será abonado el gasto realizado con los límites máximos siguientes:

- a) Desayuno: 3,2 €
- b) Comida/cena: 20 €
- c) Dieta completa (Desayuno, comida y cena): 43,5 €

Se tendrá derecho a percibir dieta completa cuando se realice una jornada superior a 6 horas fuera del domicilio habitual del trabajador. En los supuestos en los que el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, la Empresa le reservará plaza en un Hotel de tres estrellas cercano al lugar de prestación del servicio. Si no pudiera realizar la reserva directamente la Empresa, el trabajador se hospedará en un Hotel de 3* o inferior y será compensado por el gasto realizado.

24.3. Dietas por servicios especiales en el centro de trabajo. En el caso de que las personas trabajadoras, por ocasión de la realización de un servicio de retén, apoyo o sustitución se vean obligados a tener que acudir al centro de trabajo, percibirán una dieta por las cuantías siguientes:

- a) Comida o Cena: 15 €
- b) Dieta completa: 33 €

Se tendrá derecho a percibir dieta completa cuando se realice una jornada de trabajo de 6 horas o superior por ocasión de la realización de un retén, apoyo o sustitución, fuera del horario habitual.

24.4.- Gastos de desplazamiento: Cuando el trabajador o trabajadora tenga que efectuar un desplazamiento al centro de trabajo fuera de su horario habitual en el marco de la realización de un retén, apoyo o sustitución, utilizando para ello su vehículo particular, percibirá una compensación equivalente al máximo legal por kilómetro recorrido previsto por la legislación laboral y fiscal en cada momento.

Art. 25.- Pagas Extraordinarias

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias (verano y Navidad), de devengo semestral, cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador y trabajadora por la cuantía de una mensualidad de su salario base.

La paga de verano se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el uno de enero y el treinta de junio de cada año natural y la paga de Navidad por el trabajo efectivo entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre de cada año natural.

Para las personas trabajadoras que ingresen o cesen en la empresa durante el año y, en general, para todo el personal que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y su salario base individual.

Será lícito el pacto individual por el cual se prorrateen las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Art. 26.- Horas extraordinarias

26.1. Se considerarán extraordinarias las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en los arts. 11 del Convenio y, en cualquier caso, aquellas que se desarrollen en día festivo y en los períodos comprendidos entre las 23:00h del día 24 de diciembre hasta las 23.00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 23:00h del día 31 de diciembre hasta las 23.00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo).

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados y empleadas, de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la Empresa:

- Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.- A estos efectos se consideran como ineludibles las horas extraordinarias que se tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.
- Horas Extraordinarias Estructurales.- Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para terminar tareas comenzadas de conclusión urgente, prevenir o reparar averías u otros daños y atención de emergencias, incluso las referidas a trabajos en situación de parada técnica, aun cuando pudieran estimarse tales situaciones como previsibles y propias de la actividad normal e incluso rutinaria.

De acuerdo con la normativa laboral, el cómputo máximo de horas extraordinarias por empleado y año no podrá exceder en más de 80 horas a la jornada máxima que establece el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su descanso o retribución alternativa.

Excepto las de Fuerza Mayor y las Estructurales pactadas, la realización de las horas extraordinarias es de carácter voluntario.

26.2. Ambas partes acuerdan que la forma de compensación de las horas extraordinarias (económica o con descanso) será a elección del trabajador o trabajadora, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La bolsa de horas de descanso acumuladas no podrá exceder de 40 horas.
- Deberá respetarse el límite legal que establece que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La compensación por hora extraordinaria trabajada será la siguiente:

- Hora extra en día normal: 1,75 horas de descanso, por hora trabajada o 175% de salario/hora sobre la hora de trabajo ordinaria.
- Hora extra en día festivo: 2,25 horas de descanso, por hora trabajada o 225% de salario/hora sobre la hora de trabajo ordinaria.

Con el fin de objetivar el coste económico de la hora ordinaria, ambas partes acuerdan que la misma se calculará dividiendo el Salario Base del Nivel retributivo 6 de cada uno de los Grupos Profesionales entre 1732 horas de trabajo para los años 2024 y 2025; y el Salario Base del Nivel retributivo 7 a partir del 2026.

A las horas extras realizadas en horario nocturno se le sumara el complemento de nocturnidad.

Podrá establecerse de mutuo acuerdo la compensación mixta: económica y descanso:

- a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente según se realicen las horas en día laboral o en día festivo.
- b) Adicionalmente el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% del salario base de las horas extras realizadas.

Art. 27.- Revisión salarial

Ambas partes acuerdan para los años de vigencia del Convenio (2024-2026) una subida salarial aplicable a las tablas salariales y los pluses de Castelnou, Transporte, Operación, Turnicidad y Navidad :

- 4% en 2024, respecto al 2023.
- 3% en 2025, respecto al 2024
- 3% en 2026, respecto al 2025.

Además, en abril de 2025 y en abril de 2026 se abonará una prima única de 400€.

Capítulo VI. Beneficios sociales

Art. 28.- Seguro médico

Las personas trabajadoras disfrutarán de la condición de asegurados del seguro médico que en cada momento suscriba la Empresa a su favor. De dicho seguro se beneficiarán únicamente los titulares del contrato de trabajo, sus parejas legales (cónyuge o pareja de hecho inscrita legalmente) y sus hijos hasta cumplir 21 años.

Art. 29.- Plan de Pensiones

Las personas trabajadoras podrán adherirse en el Plan de Pensiones para los Empleados de Engie Castelnou S.L.U. La adhesión al plan de pensiones será voluntaria por parte del trabajador o trabajadora.

Art. 30.- Seguro de vida

La Dirección de la Empresa suscribirá un seguro colectivo que garantice a las personas trabajadoras la cobertura de las siguientes contingencias y cuantías:

- a. Fallecimiento por cualquier causa: una anualidad de salario convenio, mínimo 35.000€
- b. Fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 31.000€ adicionales al capital del punto a)
- c. Declaración definitiva de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa: 12.000€
- d. Declaración definitiva de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 31.000€ adicionales al capital del punto c)

Art. 31.- Complemento en casos de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal de las personas trabajadoras, cualquiera que sea la causa, la Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la cantidad resultante de sumar Salario Base, Plus Castelnou y, en su caso, Plus Operación, plus de turnicidad o Prima de Revisión LTSA.

Capítulo VII. Prevención y Salud Laboral

Art. 32.- Prevención y Salud.

Las partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Reglamentación correspondiente y en concreto, lo recogido en sus artículos 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 23.

a) Evaluación de Riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La Empresa verificará la existencia y adecuación de la evaluación ya realizada de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, a las condiciones de trabajo existentes, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos.

De no adecuarse la misma a las condiciones actuales la revisará y actualizará.

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

b) Equipos de Trabajo y medios de protección.

La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

c) Información, consulta y participación de las personas trabajadoras.

La Empresa adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Empresario deberá consultar a las personas trabajadoras y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Formación de las personas trabajadoras.

La Empresa garantizará que cada trabajador y trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales es, en todo caso, obligatoria para las personas trabajadoras.

e) Medidas de emergencia.

La Empresa analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado.

f) Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que elabore el Ministerio de Sanidad y Consumo.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo siempre respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

g) Documentación.

La Empresa deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y de los representantes de las personas trabajadoras la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Práctica de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Art. 33.- Asistencia sanitaria en periodos de Revisión LTSA de la central.

En periodo de realización de tareas de Revisión LTSA y con el fin de limitar los riesgos derivados de posibles accidentes durante la realización de dichos trabajos laborales especiales, la Empresa contratará los servicios de una Ambulancia y un ATS para que estén disponibles en el centro de trabajo durante todas las horas en las que se desarrollen los mismos.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Art. 34.- Cuestiones generales

Los incumplimientos laborales de las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de conformidad con lo previsto en este capítulo y en la normativa laboral vigente en cada momento.

Con independencia de lo anterior, las personas trabajadoras de Engie Castelnou S.L.U. se comprometen a respetar el Código de Conducta de las Empresas del Grupo ENGIE y su normativa en materia de Compliance & Ethics, Cualquier incumplimiento de dicho Código y de la normativa referida, con independencia de su inclusión o no dentro del elenco de faltas laborales de los artículos siguientes, constituirá infracción laboral sancionable de acuerdo con el principio de proporcionalidad, pudiendo llegar a justificar el despido disciplinario de la persona trabajadora en los supuestos de máxima gravedad.

La Empresa notificará por escrito a las personas trabajadoras, con expresión de los hechos que las justifiquen, las sanciones que les sean impuestas, informando de su imposición a los representantes unitarios o sindicales en los supuestos en los que la normativa laboral así lo exija.

Art. 35.- Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.
- b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.
- c) No comunicar a la Empresa las incidencias relativas al trabajador o a su familia que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.
- d) Respetto al personal en sistema a turnos, no transmitir el trabajador saliente al trabajador entrante el flujo de información necesaria para el correcto funcionamiento de la actividad de la central, que garantice la explotación fiable y segura de la misma.
- e) Cualquier incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive del mismo perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

Art. 36.- Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.
- b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.
- c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes y jefas, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.
- d) La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de tres meses, con excepción de las del apartado a).
- e) Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudiquen a la Empresa por utilización de medios de esta o de elementos representativos de la misma.
- f) Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora en el centro de trabajo.
- g) La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Si se derivase de dicha inobservancia riesgo grave para las personas o las cosas o, como consecuencia de la conducta del trabajador o trabajadora fuera sancionada administrativamente la empresa, la falta será considerada en todo caso muy grave
- h) Hacer un aprovechamiento indebido de los cursos de formación interna, externa o, en su caso, recibida a través de internet u otros medios de formación a distancia, cuya realización sea obligatoria para el traba-

jador o trabajadora de acuerdo con las instrucciones de la Empresa o haya sido sufragada, en todo o en parte, por ésta.

- i) Facilitar la entrada al recinto vallado de la central a personas no autorizadas.
- j) Hacer un uso personal de los equipos y herramientas de trabajo de la central.
- k) Sacar equipos del almacén o de la central sin autorización escrita del responsable del servicio.
- l) En general, cualquier comportamiento del que se derive perjuicio grave para los intereses de la Empresa, de los clientes o de los jefes, compañeros o subordinados.

Art. 37.- Faltas muy graves

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) La negativa a realizar el Servicio de Retén cuando el trabajador o trabajadora pertenezca al área de mantenimiento o sea designado para ello por la Dirección de la Empresa.
- b) Los retrasos injustificados en la entrada al trabajo, superiores a 90 minutos en el período de un mes natural en su conjunto.
- c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes y jefas, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas, de carácter muy grave.
- d) La reiteración o reincidencia en falta grave dentro del período de seis meses, con excepción de las del apartado a).
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- g) Ejercer cargo o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con el Grupo ENGIE o dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa.
- h) La utilización para uso personal de las herramientas informáticas puestas a disposición del trabajador o trabajadora por la Empresa y, en particular, el uso del correo electrónico e Internet para fines ajenos a los profesionales.
- i) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Art. 38.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por falta leve:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

La Dirección de la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, podrá aplicar una sanción inferior a las correspondientes a la calificación de la falta, sin que ello afecte en ningún caso a la calificación de la infracción como leve, grave o muy grave a efectos de reincidencia.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y a la representación de las personas trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En los casos en los que por prescripción legal sea preceptiva la apertura de expediente sancionador, la incoación del mismo interrumpirá la prescripción hasta su conclusión.

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la Dirección de la Empresa podrá suspender temporalmente de empleo, que no de sueldo, a las personas trabajadoras afectados, en tanto no finalice la investigación de los eventuales incumplimientos y el procedimiento sancionador en su conjunto

Art. 39.- Igualdad de trato y no discriminación.

Se considera inaceptable cualquier comportamiento inapropiado, violento o sexual contrario a la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de su sexo, su orientación sexual, su pertenencia al colectivo LGTBI, su identidad sexual, su expresión de género o sus características sexuales.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo están interesadas en desarrollar un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo que permita a todas las personas trabajar y convivir en libertad y con respeto a su sexo, su orientación sexual, su pertenencia al colectivo LGTBI, su identidad sexual, su expresión de género o sus características sexuales, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Las partes firmantes asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas por razón de su sexo, su orientación sexual, su pertenencia al colectivo LGTBI, su identidad sexual, su orientación sexual, su expresión de género o sus características sexuales, condenando y tratando de evitar cualquier conducta que atente contra dichos principios.

Art. 40.- Protocolo de Prevención de Acoso.

Las partes firmantes son conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su integridad psíquica y dignidad sexual en el ámbito laboral, y apelamos al derecho de toda persona a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo.

Es por ello que se ha elaborado un Protocolo de Prevención de Acoso que será de aplicación en Engie Castelnou, S.L.U., con el fin de garantizar la ausencia total de prácticas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones –garantizando un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables este tipo de conductas–, y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas abusivas que atenten contra la dignidad de las personas o de acoso sexual o por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en este ámbito.

El Protocolo de Prevención de Acoso aplicable en la Empresa se incluye como Anexo III al Convenio.

Disposiciones adicionales

DA 1ª.- Normas subsidiarias

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes en materia laboral.

DA 2ª.- Comisión paritaria

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la Representación de las partes firmantes del Convenio.

Cada parte negociadora del Convenio designará tres miembros que la representen en dicha Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de velar por la correcta aplicación, seguimiento e interpretación del presente Convenio, y de resolver los conflictos derivados de la aplicación de del mismo, así como aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno y dotarse de cualesquiera otras competencias que las partes le atribuyan de mutuo acuerdo. En todo caso, será necesaria consulta previa a la Comisión en los supuestos de impugnación del presente Convenio y convocatoria de huelga.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones siempre que estén presentes un mínimo de dos personas de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

La Comisión Paritaria se reunirá anualmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos todos los componentes de la parte social o de la parte empresarial.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio. Las discrepancias entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa se someterán a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días. En cualquier caso será de aplicación el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

DA 3ª.- Regulación de la figura del Ethic Officer y elaboración de su reglamento de funcionamiento.

Siguiendo las líneas marcadas por la Dirección internacional del Grupo ENGIE, la Dirección de la Empresa integrará en su organigrama la figura del ETHIC OFFICER, procediendo a redactar un Reglamento de Funcionamiento y Funciones (RFF) de dicha figura en el que se establezcan sus competencias, atribuciones, obligaciones y normas y procedimientos de funcionamiento.

La figura del ETHIC OFFICER, que será elegida por la Dirección de la Empresa siguiendo las indicaciones marcadas por la dirección internacional del Grupo, tendrá la finalidad de velar por el cumplimiento del Código de Conducta de las Empresas del Grupo ENGIE y de evitar situaciones de acoso laboral o sexual o actuar contra ellas si éstas existiesen, sirviendo de intermediario entre las personas trabajadoras y la Dirección del Grupo a la hora de dirigir a la misma las denuncias que puedan existir sobre incumplimientos de dicho Código.

La figura de la persona designada por la Dirección para realizar las funciones de ETHIC OFFICER y el RFF será puesto en conocimiento de todas las personas trabajadoras con el fin de que puedan actuar de conformidad con el procedimiento previsto en el caso de que consideren necesario informar a la Dirección internacional del Grupo de cuantos presuntos incumplimientos del Código de Conducta del Grupo ENGIE consideren que se han producido.

Quien desarrolle las funciones de ETHIC OFFICER no podrá ser en ningún caso represaliado por la realización de las funciones que le sean encomendadas por el RFF, considerándose radicalmente nula cualquier decisión empresarial que pueda dirigirse en su contra por efecto y con la finalidad de perjudicarlo por las mismas.

El texto definitivo del RFF, que será puesto en conocimiento de los representantes unitarios de las personas trabajadoras con carácter previo a su publicación, con el fin de que emitan un informe no vinculante al respecto en el plazo de 15 días, será de obligado conocimiento y cumplimiento por todas las personas trabajadoras de la Empresa y su contenido pasará desde ese momento a formar parte del Convenio.

DA 4ª.- Procedimiento para solventar las discrepancias que pueden surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 el Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas este convenio que afecten, entre otras pero no limitado a, las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de Los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es

persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes mencionadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria a este respecto se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

Disposición final

Disposición Final Única. Entrada en vigor y aplicación del régimen económico

El Convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2024.

Todo lo cual suscriben las partes integrantes de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del presente Convenio Colectivo.

Anexo I: Tablas salariales 2024-2026

2024												
Grupo	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
G1	29.092	32.729	36.366	38.184	40.091	42.099	44.202	46.412	48.733	51.168	53.729	56.414
G2	23.956	26.618	29.945	31.441	33.013	34.664	36.398	38.216	40.128	42.135	44.241	46.453
G3	18.277	20.561	22.847	23.989	25.187	26.448	27.769	29.159	30.616	32.148	33.754	35.441
2025												
Grupo	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
G1	29.965	33.711	37.457	39.330	41.294	43.361	45.528	47.804	50.195	52.703	55.341	58.107
G2	24.675	27.416	30.843	32.384	34.004	35.704	37.490	39.362	41.332	43.399	45.568	47.846
G3	18.825	21.178	23.533	24.709	25.943	27.242	28.602	30.033	31.535	33.112	34.767	36.504
2026												
Grupo	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12
G1	30.864	34.722	38.581	40.510	42.533	44.662	46.894	49.239	51.701	54.285	57.001	59.850
G2	25.415	28.239	31.769	33.356	35.024	36.775	38.614	40.543	42.572	44.701	46.935	49.282
G3	19.390	22.239	24.239	25.450	26.721	28.059	29.460	30.934	32.481	34.106	35.810	37.599

ANEXO II: Pluses 2024-2026

	2024	2025	2026
Plus Castelnou/ año	789,0	813,0	837,0
Plus transporte > 100km / año	2548,0	2624,4	2703,1
Plus transporte < 100km / año	1357,6	1398,3	1440,3
Plus operación / año	945,8	974,2	1003,4
Plus turnicidad / año	7488,0	7712,6	7944,0
Plus turno extra / 8h	35,0	36,1	37,1
Plus retén / día	35,0	36,1	37,1
Plus Navidad / día	109,7	113,0	116,4
Plus arranque	45,0	45,0	45,0
Plus llamada	37,0	37,0	37,0
Plus LTSA / parada	307,0	307,0	307,0

ANEXO III Protocolo de Prevención de Acoso

Apartado 1. Introducción

Desde Engie Castelnou, S.L.U., (en adelante, “La Empresa”) se es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su integridad psíquica y dignidad sexual en el ámbito laboral, y apelamos al derecho de toda persona a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. Es por ello que la Empresa ha decidido poner en marcha a través de este documento el Protocolo de Prevención de Acoso (en adelante, “el Protocolo” o “el Protocolo de Acoso”) con el fin de garantizar la ausencia total de prácticas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones –garantizando un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables este tipo de conductas–, y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas abusivas que atenten contra la dignidad de las personas o de acoso sexual o por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

El ordenamiento jurídico español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela. Así lo promulgan los artículos 10 y 15 de la Constitución Española. En el ámbito de las relaciones laborales, esta tutela se ha traducido en la incorporación, dentro de los derechos básicos de la persona trabajadora, de la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tal y como se expresa el artículo 4.2 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.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su plantilla, así como elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de la misma, velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar deterioro en su salud psíquica.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (la “LOI”) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad (“Real Decreto 901/2020”), prevén que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueda formular quien hayan sido objeto del mismo.

La Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, además de incluir en el catálogo de delitos imputables a las personas jurídicas los de acoso sexual y contra la integridad moral (“Ley 10/2022”), reformando así el Código Penal (disposición final cuarta), establece las medidas que las empresas deben tomar para prevenir, detectar y sensibilizar sobre supuestos de acoso sexual y comportamientos que atenten contra la integridad moral de los trabajadores.

A su vez, la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con la finalidad de erradicar toda forma de discriminación (“Ley 15/2022”), deposita sobre la Empresa la responsabilidad de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa (artículo 10.3).

Adicionalmente, nuestro Código de Conducta Ética y Guía Práctica sobre Acoso Sexual y Comportamientos Sexistas expresa el compromiso de la Empresa de permitir que todas las personas trabajadoras lleven a cabo sus funciones en un ambiente armonioso, en buenas condiciones físicas y morales, debiendo el respeto y la confianza guiar las relaciones entre las personas trabajadoras. Así, las relaciones profesionales deben regirse por el respeto mutuo, independientemente de la posición jerárquica; de modo que todas las personas trabajadoras de la Empresa deben abstenerse de cualquier forma de discriminación, en particular por motivos de edad, sexo, origen étnico, social o cultural, religión, opinión política o actividad sindical, orientación sexual o género, embarazo, estado de salud o especial vulnerabilidad, o características físicas o discapacidades.

Por tanto, el contenido del presente Protocolo es un claro ejemplo del deseo de La Empresa de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral y responde a la necesidad de que todo su personal reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as. Para alcanzar estos objetivos, la Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso (en adelante, “acoso en cualquiera de sus manifestaciones”), con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con carácter adicional, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (“Ley 4/2023”), desarrollada mediante el Real Decreto

1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas ("RD 1026/2024"), establece la obligación de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Finalmente, cabe destacar que, tras la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Grupo ENGIE en España adaptó su Sistema de Información Interno, el Canal Ético, a los requerimientos de confidencialidad y protección de las personas que informen sobre cualquier irregularidad normativa o que atente contra los compromisos del Grupo ENGIE. Prueba de ello fue la aprobación de la nueva Política de Protección al Informante y la adaptación del Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos que regula el procedimiento interno a seguir ante cualquier comunicación recibida por los canales oficiales de información.

Apartado 2. Objetivo y principios inspiradores.

El presente Protocolo tiene por objeto desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, así como para que, en el caso de que alguna persona trabajadora de la Empresa detecte situaciones o conductas que puedan ser catalogadas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, pueda hacer uso del mismo, se lleven a cabo las actuaciones necesarias y se adopten las medidas pertinentes, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Al adoptar este protocolo, la Empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige la LOI, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024

Apartado 3. Ámbito de aplicación del Protocolo.

Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo se aplicarán a todas las personas trabajadoras con contrato laboral y aquellas que realizan sus funciones en la Empresa, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, aquéllas que realizan voluntariado, personal contratado por ETT o personal subcontratado que siga las directrices de la Empresa o del personal de esta.

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en el trabajo.

Apartado 4. Definiciones.

A los efectos de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones de manera orientativa:

- Protocolo: se entiende por Protocolo, la secuencia ordenada de actuaciones a realizar en los supuestos de denuncias por acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- Conflicto: se entiende por conflicto aquella situación en la que dos o más personas de igual o diferente categoría, antagonizan, discrepan o presentan una oposición de intereses de manera sistemática y durante periodos de tiempo prolongados.

Uno de los objetivos principales de este Protocolo es diferenciar los supuestos de acoso de aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que puedan darse en el marco de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo.

En estos supuestos, los órganos competentes deberán asumir el deber de esclarecer y resolver estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral, y ello con independencia de las sanciones que en su caso puedan imponerse de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable en la Empresa.

- LGTBI: Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.
- Violencia de género: Al amparo del artículo 1.1. de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal la violencia que se ejerce

sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad, aun sin convivencia.

- Acoso moral o psicológico en el trabajo (acoso laboral, mobbing o bullying): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño en su dignidad o integridad psíquica.

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.

Asimismo, y en función de la direccionalidad, este tipo de acoso puede presentarse de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.
- Acoso sexual: sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De esta manera, el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el trabajo. Debe diferenciarse por tanto el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas por tanto en el consentimiento mutuo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Se considerará asimismo como tal, si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

- Acoso por razón de sexo: se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, tal y como lo establece el artículo 7.2 de la LOI.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo u orientación sexual no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo u orientación sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

- Acoso por pertenecer a los colectivos LGTBI: se entiende acoso por razón del colectivo LGTBI cualquier comportamiento verbal o físico, realizado por razón de la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Quedan excluidos de las conductas definidas, y por lo tanto del concepto de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, los conflictos interpersonales pasajeros y localizados en momentos temporales concretos que se puedan suceder en el marco de las relaciones humanas que no tienen la finalidad de destruir o minar profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Apartado 5. Mujeres víctimas de violencia de género.

Aquellas mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género podrán hacer uso de los mecanismos establecidos en el presente Protocolo para poner en conocimiento de la Empresa su condición y ejercer cualquiera de los derechos que le corresponde, tales como reducción de jornada, trabajo a distancia, movilidad geográfica y cambio de trabajo, adaptación de su puesto de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva, extinción del contrato de trabajo o cualquier otro amparado por la legislación.

Apartado 6. Ejemplos de situaciones de acoso.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentran las siguientes.

Con esta enumeración no se pretende establecer una lista cerrada de conductas, sino por el contrario, listar a modo de ejemplo, algunas de las conductas más habituales para facilitar el trabajo de las personas involucradas en la investigación de los hechos.

- Acoso moral o psicológico en el trabajo (acoso laboral, mobbing o bullying):
 - Limitación de las posibilidades de comunicación.
 - Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos sin causa justificada.
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona y/o restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la persona trabajadora.
 - Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
 - Ataques directos a la salud: violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
 - Exigir una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que ponga en peligro su integridad física o su salud.
 - Impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir con los medios que se le asignan.
 - Ocupar a la persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
 - El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros/as.
 - Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - La violencia verbal, gestual o física.
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- Acoso sexual:
 - Ataques o proposiciones de tipo sexual.
 - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
 - Contacto físico deliberado y no solicitado o no consentido o acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
 - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su condición sexual.
- Acoso por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI:
 - El trato desfavorable con motivo del embarazo (incluye también a las personas trans gestantes), el ejercicio de la suspensión por nacimiento de hijo, lactancia o responsabilidades familiares.
 - El trato desigual basado en la transexualidad.
 - Cualquier trato desfavorable o adverso debido al sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, de la persona afectada o al ejercicio de derechos o medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
 - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - No contratar o despedir a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 - Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 - Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo, orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales determinadas.
 - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo, orientación, identidad sexual, expresión del género o características sexuales determinadas.
 - Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Apartado 7. Principios y garantías.

El procedimiento de actuación queda regido por los siguientes principios inspiradores:

- Derecho a un ambiente de trabajo adecuado. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse. Es responsabilidad de todos los integrantes de la plantilla de la Empresa velar por un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación, velando por que todas las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
- Independencia. Las denuncias serán asistidas por un profesional independiente designado por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, el cual estará dotado de la capacitación precisa para instruir los procesos que potencialmente se inicien.

- Objetividad y celeridad. Se realizará un análisis completo y exhaustivo de los hechos y circunstancias comunicadas en el proceso, adoptándose las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento y teniendo en todo caso en cuenta la necesaria celeridad en el proceso, sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Confidencialidad. Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Protección de Datos. Se dará el debido respecto a la normativa en Protección de Datos.
- Protección de la salud de la plantilla. La Empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:
 - Ayuda psicológica a la persona afectada.
 - Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otra diferente.
 - Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.
- Protección de las víctimas. En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.
- Represalias. Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso sexual, por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.
- Protección del denunciante o informante. Siguiendo lo establecido en la Ley 10/2022 y en los principios establecidos por el Código de Conducta Ética, así como la Política de protección al informante del Grupo ENGIE en España, no se tomarán represalias de ningún tipo contra aquellas personas que, actuando de buena fe, realicen denuncias, consultas o comunicaciones, informen de buena fe y responsablemente de un comportamiento irregular o colaboren en una investigación interna. De esta forma, se protege a quienes contribuyen al cumplimiento de nuestros principios al igual que los intereses legítimos de quienes pudieran haberse visto afectados por haberse facilitado esa información.
- Protección del denunciado o sujeto de la denuncia. Se garantizará la máxima confidencialidad en las investigaciones de las denuncias recibidas, con el fin de proteger la identidad de los denunciados y su reputación, informando únicamente a las personas estrictamente necesarias. El denunciado tiene derecho a conocer la existencia de una denuncia cursada en su contra, por lo que será informado de la misma por el instructor.
- Presunción de inocencia. Se respetará el principio de presunción de inocencia.

Apartado 8. Procedimiento de actuación ante una denuncia.

De manera esquemática las fases del procedimiento de actuación son las siguientes:

- Presentación de denuncia/queja.
- Evaluación de la denuncia/queja.
- Realización de Expediente Informativo.
- Resolución de Expediente de Acoso.
- Seguimiento.
-

Presentación de denuncia/queja

Aquella persona que entre dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo que considere encontrarse en una de las situaciones mencionadas a lo largo del presente Protocolo podrá optar entre dirigirse al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo a través del Canal Ético, a la Dirección de Recursos Humanos, al Responsable del área de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica Laboral y/o a la Dirección del Área de Ética y Compliance para

exponer su situación. En caso de que el informante se dirigiera a cualquier otra persona de la organización diferente de los canales indicados, esta le redirigirá a los canales establecidos.

A través de cualquiera de estos canales, la víctima podrá solicitar asesoramiento consultivo previo al curso de la denuncia. En cualquier caso, se le facilitará el presente protocolo y se atenderá cualquier cuestión relativa al mismo.

El denunciante o persona informante podrá conocer a través del Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos los canales externos alternativos al Canal Ético de los que dispone en función de la tipología de información denunciada o comunicada.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la Empresa y, por lo tanto, esta no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, la Empresa se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, pudiendo advertirle, en caso de inacción, de las consecuencias contractuales y legales.

Las denuncias habrán de formalizarse a través del Canal Ético de la Empresa: <https://engie-spain.integrityline.com/>, totalmente garantista conforme a la normativa aplicable, como consta en el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos y en la Política de Protección al Informante.

Si bien no se establece un modelo tipo de denuncia, la misma deberá contener, como mínimo, el siguiente detalle:

- Fecha de la denuncia
- Descripción cronológica y detallada de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- En su caso, indicios, pruebas, posibles testigos, o cualquier información que facilite la investigación de los hechos.
- Aportación, si procede, de documentación de soporte.
- Posibles testigos que el/la denunciante solicite que sean escuchados en la investigación.

La denuncia podrá ser cursada por la persona directamente afectada, o por cualquier otra que tenga conocimiento de la situación, o incluso de forma anónima, sin perjuicio de que la identificación de la persona denunciante o informante podrá ser solicitada con el objetivo de poder llevar a cabo la investigación en caso de no ser posible de otro modo.

Evaluación de la denuncia/queja

Siguiendo las indicaciones del Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos, el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo evaluará y decidirá si admite a trámite (o no) la denuncia. Para ello, podrá asistirse de un tercero experto en la materia.

Si la denuncia no aportase contenido suficiente para iniciar la tramitación del protocolo, se solicitará al denunciante o persona informante que aporte más información. Habrán de ser descartadas aquellas denuncias de las que no se disponga información suficiente para su tramitación o cuando no existan indicios de verosimilitud de acoso, documentándose en tal caso las razones objetivas correspondientes.

En el hipotético caso de que algún miembro del Comité de Ética y Cumplimiento Normativo se encontrara involucrado en los hechos denunciados, este se inhibirá de manera voluntaria, desde su inicio o desde el momento en que se tenga constancia de su involucración en caso de que ésta se conociera durante la instrucción.

Realización del expediente informativo

De admitirse a trámite la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo designará la constitución de una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso en cualquiera de sus manifestaciones, que estará formada por tres funciones:

- Instrucción: responsable de dirigir, ejecutar y supervisar todas las actuaciones de investigación para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones.
- Secretaría: responsable de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Además, ejecutará las actuaciones de investigación encomendadas por el Instructor/a.
- Asesoría: responsable del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Además, ejecutará las actuaciones de investigación encomendadas por el Instructor/a.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de una comisión específica para un caso concreto serán fijas. Además, esta comisión podrá ser externalizada total o parcialmente a un tercero experto en la materia atendiendo a las particularidades de cada caso.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Además, en tanto las conductas objeto de este Protocolo podrían ser constitutivas de delito, se deberá estar a lo dispuesto en el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos de la Empresa.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la comisión instructora podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, las cuales no supondrán en ningún caso perjuicio alguno en las condiciones laborales de la persona denunciante. como, por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima con el objeto de evitar el contacto profesional entre las partes del proceso, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, así como de asesores externos a su elección. La Comisión Instructora valorará la idoneidad de dar audiencia a los testigos en cualquier momento del procedimiento, incluso antes de dar audiencia al denunciado.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta/informe en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

El informe incluirá la siguiente Información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de Investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal. En caso de concurrir estas circunstancias, la Comisión Instructora deberá fundamentar las causas de ampliación de dicho plazo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la Empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de la Empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Resolución del expediente

La Comisión Instructora notificará al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo sus conclusiones del caso, y éste propondrá al órgano de dirección de la Empresa pertinente las medidas a adoptar en función de dichas conclusiones. El órgano de la dirección de la Empresa adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, a quienes se les advertirá de la confidencialidad de la información.

Con carácter adicional y una vez sea emitido el informe por la comisión instructora, la Empresa adoptará las medidas correctoras que considere necesarias en un plazo máximo de 30 días naturales, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente u otras que considere más adecuadas.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Empresa procederá a:

- Archivar las actuaciones.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Empresa.

La dirección de la Empresa, adicionalmente, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

• Apartado 9. Medidas específicas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La Empresa se compromete a implementar y a mantener las medidas acordadas en este protocolo haciendo especial énfasis en la prevención de situaciones de acoso y violencia contra las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, promoviendo un entorno laboral respetuoso y seguro para todas las personas.

El presente protocolo para la prevención del acoso en el ámbito laboral contiene previsiones específicas relativas al colectivo LGTBI y, de manera adicional, la Empresa se compromete a adoptar medidas que garanticen la ausencia de discriminación y violencia contra las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Entre estas medidas se encuentran:

-
- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación,
 - Respecto al acceso al empleo:
 - Actuar contra los estereotipos de acceso al empleo.
 - Establecer criterios claros para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de los candidatos de forma independientemente de su orientación e identidad sexual.
 - Garantizar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
 - Analizar la concesión de permisos y beneficios sociales atendiendo a la realidad del colectivo LGTBI.
 - Integrar en el régimen disciplinario infracciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.