

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 4994** *Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del grupo Naturgy.*

Visto el texto del III Convenio colectivo del grupo Naturgy (Código de convenio n.º: 90100123012013), que fue suscrito con fecha 14 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales de CC.OO. - Industria, SIE y UGT-FICA en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO NATURGY

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo se enmarca en un escenario complejo a nivel global, lleno de incertidumbre en el ámbito económico y social tras la reciente crisis económica, pero que a la vez plantea un nuevo horizonte en el que pueden desarrollarse nuevos retos y oportunidades de negocio y transformación, dentro de un sector convulso en el que se deben concentrar esfuerzos en impulsar energías más limpias, lo que implica un profundo cambio en el marco de negocio, teniendo Naturgy que jugar un trascendente papel en la transición ecológica en la que la Compañía se encuentra inmersa, con un número de competidores cada vez mayor.

Asimismo, en dicho escenario merece una especial mención la operación societaria en la que se encuentra inmersa el Grupo Naturgy. Está previsto que el Grupo proceda a su escisión en dos grupos societarios, diferenciados el uno del otro, uno de ellos constituido por los negocios regulados de Naturgy y, otro por los negocios no regulados de dicho Grupo.

La referida operación societaria, en caso de producirse, va a repercutir en lo que respecta a las materias reguladas en el presente Convenio.

En esta situación, se hace necesario un marco laboral, no solo como herramienta de regulación de las relaciones laborales en el Grupo, sino como palanca esencial para establecer una base adecuada dirigida a afrontar la necesaria transformación del Grupo

dentro de un mercado altamente competitivo, y para facilitar las adaptaciones que puedan resultar necesarias en cada momento.

De esta manera, conscientes del entorno actual y volcados en construir la base más adecuada para la evolución de la Compañía atendiendo no solo a su historia, sino a la necesaria preparación para el futuro, las partes firmantes han realizado un enorme esfuerzo y ejercicio de responsabilidad para alcanzar acuerdos en un contexto realmente difícil, con el objetivo común de dotar a las empresas del Grupo Naturgy de un marco laboral estable y flexible que, al tiempo que vele por su plantilla, permita que la Compañía avance en el necesario proceso de transformación que continúa permitiendo situarla como uno de los referentes energéticos.

Así, con este reto transformador por delante, en el que se apuesta por un nuevo modelo de Compañía más eficiente, digitalizada, competitiva y comprometida con el medioambiente, el Convenio Colectivo parte de una regulación homogénea de las condiciones de trabajo para las personas trabajadoras de las empresas que, actualmente, conforman el Grupo, al tiempo que facilita una mayor flexibilidad de actuación y gestión en cada Negocio, tanto en las actuales peculiaridades propias de cada uno de ellos como en las posibilidades de adaptación ágil cuando la situación lo precise, garantizando también derechos a colectivos concretos como consecuencia de los diferentes orígenes y cuya conservación se pueda considerar factible en las circunstancias presentes.

Las partes han convenido acordar e incluir en Convenio medidas que sean favorecedoras del empleo, tales como movilidad y polivalencia funcional, movilidad geográfica (que se entenderá referida, de producirse la escisión, a cada nuevo grupo que surja de la misma por separado), jornada irregular, flexibilidades, etc., todo ello con la finalidad de alcanzar un óptimo aprovechamiento y adecuación de los recursos humanos, más acordes a las necesidades que puedan existir en cada momento.

El Grupo también requiere que el Convenio Colectivo sea una eficaz herramienta de gestión al tiempo que un marco de referencia y de base para la plantilla, siendo en esta línea sus aspectos principales, los siguientes:

- La Clasificación Profesional, estructurada por Grupos Profesionales.
- La Movilidad Funcional y/o Geográfica para que permita una eficaz gestión de la plantilla.
- Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Una estructura retributiva común, estableciendo la posibilidad de incentivos variables en función de la contribución a la buena marcha del Grupo.
- El modelo de Organización de la Actividad Preventiva respecto a la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.
- La acción sindical a través de las secciones sindicales de grupo.
- Los Beneficios Sociales como complemento a las condiciones laborales.

El Convenio Colectivo se divide en un cuerpo de aplicación de carácter general, y anexos complementarios que incluirán las tablas salariales, las tablas de clasificación profesional, las tablas de cálculo de tiempo de trabajo y otros.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial.

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de Grupo (en adelante Convenio) que es de aplicación en las

empresas que a la fecha de la firma pertenecen al Grupo Naturgy y que se relacionan a continuación:

Corporación Eólica de Zaragoza, SL.	Naturgy Iberia, SA.
Gas Natural Comercializadora, SA.	Nedgia Galicia, SA.
Gas Natural Redes GLP, SA.	Nedgia Madrid, SA.
Global Power Generation, SA.	Petroleum Oil & Gas España, SA.
Nedgia Andalucía, SA.	Nedgia Navarra, SA.
Nedgia Aragón, SA.	Naturgy Ingeniería Nuclear, SL.
Naturgy Aprovisionamientos, SA.	Nedgia Rioja, SA.
Naturgy Energy Group, SA.	Naturgy LNG, SL.
Nedgia Castilla-La Mancha, SA.	Naturgy Renovables, SLU.
Nedgia Castilla-León, SA.	Nedgia, SA.
Naturgy Nuevas Energías, SLU.	UFD Distribución Electricidad, SA.
Nedgia Catalunya, SA.	Naturgy Ciclos Combinados, SLU.
Naturgy Generación, SLU.	Naturgy Generación Térmica, SLU.
Nedgia Cegás, SA.	

Todas ellas, en adelante y a efectos de este Convenio, la Empresa.

En el marco de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio será de aplicación igualmente a aquellas empresas que resulten de una escisión, total o parcial, o; de la fusión de las empresas arriba indicadas o; de la constitución de sociedad mediante transmisión de patrimonio en las que: por un lado, se produzca sucesión de empresa a efectos laborales y, por otro, el Grupo mantenga una posición mayoritaria (superior al 50% accionarial) o, siendo el accionista con mayor participación accionarial, ejerza la gestión y dirección de su plantilla, previa comunicación a la Representación de los Trabajadores.

Ante el anuncio del Proyecto Géminis, y en el caso que se materialice la escisión, las referencias contenidas en este Convenio al «Grupo» se entenderán referidas individualmente a cada grupo resultante de dicha escisión, sin perjuicio de que las partes se puedan reunir para valorar los efectos del Proyecto Géminis.

En esta línea, todas aquellas partidas económicas o de otra índole de consideración global (como puede ser entre otras, dotación programa de desarrollo profesional, abono por resultados, etc.) se repartirán proporcionalmente en base a la plantilla resultante de los dos grupos o se tendrán en cuenta individualmente para cada uno de los grupos segregados respecto de las materias que correspondan (como puedan ser entre otras, vacantes, movilidad, etc.).

Igualmente se valorará la distribución de los distintos órganos de representación, cuya composición deberá adecuarse a las circunstancias concretas.

Geográficamente será de aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas indicadas ubicados en el territorio español.

Este ámbito funcional, así como el ámbito de Grupo del presente Convenio en base a lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, no ha de implicar por sí mismo la responsabilidad solidaria en materia laboral, de las empresas mencionadas o del Grupo como tal.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores en activo de la Empresa (y al personal pasivo o en Situación Laboral Especial –en adelante SLE– en las materias que

así expresamente se indique), con excepción tanto del Personal Exento como del Personal Excluido.

Tendrán la consideración de Personal Exento de Convenio los Directores y Gerentes, los cuales verán regulada su relación laboral por lo dispuesto en su contrato de trabajo.

Tendrán la consideración de Personal Excluido de Convenio aquellos trabajadores que, no siendo Personal Exento, ocupen puestos de especial dedicación, y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de contrato individual en el que se refleje su voluntad de exclusión de Convenio. Las partes convienen que el porcentaje óptimo de este Personal Excluido de Convenio no debería superar el 25% de la plantilla en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

De forma voluntaria el Personal Excluido de Convenio se incorporará al mismo cuando ocupe puestos incluidos en Convenio, formalizándose documentalmente entre la Empresa y la persona trabajadora.

La incorporación del citado personal Excluido a Convenio implicará la distribución de su remuneración fija entre todos los conceptos regulados en el Convenio, que le sean individualmente aplicables, dejando de devengar y percibir los demás conceptos retributivos de aplicación exclusiva al Personal Excluido. No obstante, si la persona trabajadora hubiera percibido y estuviera devengando Retribución Variable, y no pasara a percibir ningún otro tipo de retribución variable, a raíz de dicha incorporación o con posterioridad, percibirá exclusivamente, durante los 3 primeros años de incorporación a Convenio, los importes que se deriven de los siguientes porcentajes aplicados sobre la retribución variable correspondiente al personal excluido, percibida el año anterior a la inclusión:

Primer año.	60%
Segundo año.	40%
Tercer año.	20%

También dicha incorporación implicará la novación del resto de condiciones laborales y beneficios sociales a favor de las establecidas en el Convenio, sin que las aplicables con anterioridad a su incorporación a Convenio sigan vigentes con posterioridad.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo por escrito, y con comunicación a la otra dentro de los seis meses anteriores a la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que, denunciado el Convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, no se alcance un acuerdo antes del término del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio mantendrá su vigencia, salvo en las materias de carácter obligacional y las que tengan una regulación ligada a su vigencia (31 de diciembre de 2024).

Tanto en el periodo de vigencia, como en el de cualquiera de sus prórrogas, así como en el posible periodo de ultraactividad, las partes se comprometen a negociar de buena fe.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial se resolviera su nulidad, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia.

En el supuesto de que por modificación normativa o por sentencia judicial firme se produjera la derogación o nulidad parcial de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo en su totalidad, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia o de la fecha de publicación de la referida normativa, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido normativo.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 6. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores con carácter preferente. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto, se aplicarán las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y la normativa general complementaria.

Artículo 7. *Inaplicación del Convenio Colectivo.*

La firma de este Convenio no obstaculizará el que, de darse las causas justificativas legalmente previstas al respecto, pueda iniciarse el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre respetando el periodo de consulta y la obligación de negociar de buena fe.

Artículo 8. *Comisión de seguimiento.*

Como órgano para la interpretación y la vigilancia del Convenio se crea una Comisión de Seguimiento paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

Adicionalmente, las Partes expresan su voluntad de acudir con carácter general al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que corresponda, previamente a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social.

1. Composición.

La Comisión de Seguimiento estará formada por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes, e igual número total por parte de la Dirección de la Empresa.

2. Funciones.

Serán funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.

- c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Analizar y debatir las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración, con el ánimo de encontrar soluciones.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consultas de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Audiencia previa al inicio del procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Aquellas otras que puedan atribuirse de común acuerdo entre las partes.

3. Funcionamiento.

- a) La Comisión de Seguimiento se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión.
- b) Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los 15 (quince) días naturales después de la fecha de su solicitud, salvo aquellas para las que la ley establezca un plazo inferior.
- c) El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del Convenio, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría absoluta.
- d) Se redactará un acta reflejando los asuntos tratados, así como, las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los miembros preferentemente en un plazo de 15 (quince) días hábiles.
- e) A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión de Seguimiento será en Madrid, Avenida América 38, Planta 11.

Para los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de no solventarse la discrepancia en el seno de la Comisión de Seguimiento, se seguirá el procedimiento regulado en el citado artículo, siempre que dicha discrepancia afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa de acuerdo con la legislación laboral y su eficiencia será un elemento crítico para alcanzar los objetivos del Grupo, por lo que se analizarán permanentemente las necesidades organizativas, así como la capacidad disponible y potencial del equipo humano, para armonizar unas y otras mediante la gestión dinámica de la plantilla.

A este respecto, y de conformidad con la legislación vigente, se primará la continua adaptación de la organización de la Empresa a los objetivos de eficiencia, innovación, digitalización, competitividad y sostenibilidad, no alterando las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, dando cumplimiento a los procedimientos de información, consulta y/o negociación con la representación de los trabajadores que resulten de aplicación según la normativa vigente, potenciando actitudes de diálogo y esquemas participativos.

Las personas trabajadoras desarrollarán las funciones que tengan encomendadas con eficacia y deberán colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten, con el objetivo de contribuir al desarrollo tecnológico de la Compañía y garantizar un nivel óptimo de productividad. A este fin, la Empresa dotará de la formación

adecuada para la adquisición de la capacitación necesaria, facilitando la Persona Responsable de cada Unidad el acceso a la misma.

Artículo 10. *Puestos de trabajo.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa, en el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la misma, la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional, y la determinación de su clasificación profesional, ajustándose el sistema de valoración de puestos presentado a lo establecido en la legislación vigente.

Con esta valoración la empresa determinará el nivel de contribución a la organización de cada puesto de trabajo, definiéndolo en función de parámetros de valoración vinculados a factores profesionales. A cada uno de esos puestos le corresponderá, de conformidad con la tabla regulada en el Anexo V y en función del nivel de contribución asignado, un nivel de referencia salarial.

El acceso a los niveles de referencia salarial indicados se producirá con el mismo mecanismo que el establecido para los niveles de entrada regulados en el artículo 12 de este capítulo, de forma que se alcanzarán los mismos –en tanto en cuanto se mantenga la adscripción al puesto de trabajo correspondiente– una vez transcurrido un año en cada uno de los niveles salariales que preceden a estos. Este sistema se implantará e iniciará su aplicación –también en los efectos económicos que correspondan– a partir del primer día del mes de la fecha de firma del presente Convenio.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula en grupos profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los puestos de trabajo que los agrupa por las funciones y actividad a realizar con carácter principal en cada uno de ellos, así como por las aptitudes profesionales, titulaciones o reconocimiento profesional equivalente requeridos para el desempeño de dichos puestos.

Cuando se establezca la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la adscripción al Grupo Profesional se establecerá en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Como principio básico de clasificación profesional de las personas trabajadoras, se establecen 4 grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo Comercial, Grupo Técnico-Operativo y Grupo de Gestión.

En el Anexo V se adjunta la tabla de puestos tipo a la fecha de firma y su correspondiente clasificación profesional.

Artículo 12. *Grupos Profesionales y Niveles de Desarrollo Profesional.*

Grupos Profesionales:

Técnico.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones especializadas en áreas de negocio o corporativas de mayor responsabilidad y alcance a las establecidas en los restantes grupos profesionales, controlando los procesos de su responsabilidad, con un elevado grado de especialización y autonomía. Los puestos asignados a este Grupo, requieren titulación universitaria o reconocimiento profesional equivalente. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y/o dirección de personas trabajadoras.

Comercial.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones inherentes a la actividad comercial o de expansión de la Empresa (expansión,

captación y gestión de productos). Determinados puestos asignados a este grupo, en función del grado de responsabilidad y conocimiento inherentes a su desempeño, requieren titulación universitaria o reconocimiento profesional equivalente pudiendo también ejercer supervisión de tareas o gestión/coordinación de personas trabajadoras que desempeñan funciones propias de este Grupo.

Técnico-Operativo.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones propias del negocio, con un grado medio de especialización técnica, preventiva y operativa relativas a instalaciones propias o de clientes, producción industrial, infraestructura de redes y elementos auxiliares u otras equivalentes, pudiendo también ejercer supervisión de tareas o gestión/coordinación de personas trabajadoras que desempeñan funciones propias de este Grupo.

Gestión.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones del ámbito de soporte a procesos, soporte técnico y/o otras análogas, en áreas de negocio o corporativas pudiendo también ejercer supervisión de tareas o coordinación de personas trabajadoras que desempeñan funciones propias de este Grupo.

Niveles de Desarrollo Profesional:

Dentro de cada Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

Niveles de Entrada.

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal por nuevo ingreso en la Empresa, o cambio de Grupo Profesional. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral hasta alcanzar el nivel Básico.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para realizar directamente contrataciones en cualquiera de los niveles de Entrada, nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación u otras circunstancias análogas debidamente acreditadas).

Nivel Básico.

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

No obstante, con independencia del puesto de trabajo de adscripción, el personal que ostente el nivel Básico podrá acceder a los niveles de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro Grupo Profesional, mediante acciones de desarrollo profesional, o por libre designación de la Empresa.

Niveles de Desarrollo.

Los constituyen los niveles superiores al nivel básico de cada grupo al que podrá acceder el personal de acuerdo con su progresión profesional y con las necesidades de la organización.

La promoción dentro de los niveles de Desarrollo se efectuará en el marco de las acciones de desarrollo profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 13. Desarrollo Profesional.

El Desarrollo Profesional regulado en el presente Convenio responde al reconocimiento de la capacitación profesional de las personas trabajadoras que exige el desarrollo de la Organización. Se fundamenta en los principios básicos de contribución, aptitud, capacidad y experiencia en el desempeño de sus funciones dentro del puesto de trabajo y grupo profesional correspondiente.

Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de desarrollo profesional que tienen como objetivo favorecer y reconocer el esfuerzo individual a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de la persona trabajadora y valorando un mayor desarrollo y competencia profesional, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización y un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Estos dos sistemas consisten en:

1. La promoción dentro del mismo Grupo Profesional sin cambio de puesto de trabajo (PDP).

A estos efectos la Dirección de la Empresa definirá, en su caso, las acciones de desarrollo profesional que puedan establecerse anualmente en función de la dotación existente y el tratamiento económico que pueda corresponder a cada acción, debatiéndose con carácter previo a su aprobación en la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional.

La Empresa definirá los requisitos necesarios para poder presentarse a las acciones de desarrollo profesional antes indicadas, previa consulta a la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Los criterios que se tomarán en consideración –que tendrán desarrollo anual en la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional– para la adjudicación de las acciones definidas, serán con carácter general:

- Evaluación del responsable.
- Compromiso con la seguridad y salud.
- Objetivos medioambientales.

La Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional establecerá el procedimiento para la presentación y reclamaciones de los participantes y para la publicación de resultados.

La dotación total para el Programa de Desarrollo Profesional será de:

- 580.000 euros para el año 2022
- 290.000 euros para el año 2023
- 290.000 euros para el año 2024

2. Cobertura de vacantes.

El procedimiento y condiciones para optar a la cobertura de vacantes, se establecerá por la Empresa en cada caso concreto, atendiendo a la naturaleza y perfil de los puestos a cubrir, teniendo en cuenta que:

- Se publicarán las vacantes que se generen.
- En la publicación de la vacante se indicarán los datos del puesto a cubrir, grupo profesional, centro de trabajo, horario y formación requerida.
- La persona trabajadora que formalice una petición recibirá información periódica de la situación de su solicitud hasta la adjudicación de la vacante, así como sobre la desestimación de la solicitud de adjudicación en su caso.
- Una vez adjudicada la vacante, se procurará que la cobertura efectiva de la misma se produzca en un plazo no superior a 4 meses, intentando que se reduzca este plazo cuando la vacante sea en unidades con régimen de trabajo a turnos.

Se priorizará la cobertura de vacante mediante cobertura interna sobre la externa. Para la cobertura interna se establece un período de prueba de 3 meses de trabajo efectivo en el desempeño de la función, descontándose para dicho cómputo los períodos de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. Durante el período de prueba la percepción económica y la adscripción al nuevo puesto tendrán carácter provisional.

Artículo 14. Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Con el ánimo de analizar y efectuar el seguimiento de las cuestiones que puedan suscitarse en materia de clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional, con la composición y funciones siguientes.

1. Composición y funcionamiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes, e igual número total por parte de la Dirección de la Empresa. Cada una de las partes antes indicadas, ostentará el 50% de la totalidad de los votos. El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del Convenio.

Las reuniones serán convocadas por la Dirección de la Empresa, a iniciativa propia o a solicitud de la Representación de los Trabajadores, con una antelación mínima de 15 días a la posible fecha de celebración.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión un número de miembros que representen al menos el 50% de la totalidad de los votos de cada parte.

Las deliberaciones de la Comisión serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión, sin perjuicio de que se levanten Actas sobre los acuerdos alcanzados en cada reunión.

2. Competencias.

Existe una dualidad de competencias de la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional, por una parte las ligadas a la clasificación profesional de funciones, y por otra las ligadas a la promoción dentro del mismo grupo profesional.

2.1 Funciones ligadas a la clasificación profesional:

Bajo la premisa de que, en todo caso, es competencia de la Dirección de la Empresa la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional y la determinación y actualización de su clasificación profesional. Las funciones ligadas a la clasificación profesional, son las siguientes:

a) Analizar y debatir las cuestiones que puedan existir en la clasificación profesional de nuevos puestos de trabajo creados por la Dirección de la Empresa, al amparo de lo regulado en el artículo 10 del presente Convenio.

b) Analizar y debatir las cuestiones que puedan existir en la clasificación profesional de puestos de trabajo ya existentes, que hayan tenido modificación funcional que pudiese motivar el análisis de una posible reclasificación dentro de los grupos existentes.

2.2 Funciones ligadas a la promoción dentro del grupo profesional:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, los requisitos establecidos para optar a las acciones de desarrollo profesional, comprobando

que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo previsto en la programación previa realizada en cada caso.

- b) Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones.
- c) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- d) Velar por la no discriminación de la persona trabajadora para su acceso a las acciones que se definan.
- e) Elaborar un Reglamento –que podrá actualizar cuando lo considere para ajustarlo a las necesidades de cada momento– que, con base en lo establecido en el presente Convenio, contenga el procedimiento para la presentación al Programa y reclamaciones de los participantes y para la publicación de resultados.

CAPÍTULO III

Movilidad

Las partes consideran la polivalencia funcional y la movilidad (funcional, interempresas, geográfica...), que se pactan expresamente en el marco del presente Convenio, como un instrumento para la empleabilidad y la ocupación efectiva, así como para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de la Empresa, procurando la conciliación laboral y familiar.

Artículo 15. Movilidad funcional y polivalencia funcional y movilidad interempresas.

La movilidad funcional, en el marco de los criterios establecidos en el presente Convenio y en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá producirse en o entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, sin perjuicio de la debida asignación formal, de la persona trabajadora a la empresa que reciba sus servicios.

Asimismo, por razones organizativas o productivas, el personal incluido en el ámbito personal de este Convenio podrá ser asignado, a cualquier empresa incluida en el ámbito funcional del presente Convenio.

En el supuesto de asignación permanente, la persona trabajadora causará baja en la empresa de origen y alta en la de destino, y sus condiciones de trabajo se adecuarán a las de esta última, si bien la Empresa respetará como garantía colectiva o individual las condiciones económicas y de previsión social complementaria, así como las condiciones recogidas en el Anexo I del presente Convenio, y adecuándose los pluses y resto de condiciones a la regulación existente en la empresa de destino. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de ampliar las posibilidades de desarrollo profesional de las personas trabajadoras y para favorecer la empleabilidad y ocupación efectiva, así como en ejercicio de la facultad organizativa de la Empresa, se fomentará la cobertura de vacantes en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales, experiencia y/o formación precisa para ejercer las funciones propias del puesto, con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Se establecen unas condiciones que mejoran lo establecido legalmente con el objetivo de potenciar la movilidad geográfica como instrumento para procurar la empleabilidad y la ocupación efectiva, observando los principios de conciliación de la vida laboral y familiar existentes en el Grupo.

La movilidad geográfica llevará implícitas las condiciones que a continuación se establecen sólo cuando la asignación de la persona trabajadora se realice a un centro de

trabajo que conlleve la necesidad de cambio de residencia, produciéndose el traslado efectivo del domicilio, y siempre y cuando la movilidad geográfica se efectúe por necesidad de la Empresa (como por ejemplo, la cobertura de vacantes).

A. Condiciones traslado.

Condiciones.

1. Una compensación a la persona trabajadora, en pago único, por importe de dos mensualidades y media de su Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales, calculada sobre la retribución anual mensualizada, prorrateando las pagas extraordinarias.

Adicionalmente, se le abonarán 2.300 euros, si se traslada su cónyuge o pareja de hecho, y 1.250 euros, por el traslado del resto de cada uno de los componentes de la unidad familiar a su cargo. En el supuesto de que ambos cónyuges o pareja de hecho fueran personas trabajadoras de la Empresa o del Grupo, estas indemnizaciones no serán acumulables.

2. Un permiso retribuido de 7 días laborables, ampliable en atención a las circunstancias concurrentes por el tiempo imprescindible, para realizar las gestiones que el cambio de residencia conlleve. Durante este permiso retribuido la persona trabajadora percibirá las compensaciones habituales establecidas en concepto de gastos de viaje. La empresa suplirá los gastos del cónyuge que acompañe a la persona trabajadora en este tipo de desplazamientos.

3. Los gastos de mudanza, contra presentación de justificantes.

4. Los gastos de alojamiento en hotel para a la persona trabajadora y su familia, hasta un máximo de 20 días naturales.

5. Para facilitar el cambio de residencia habitual, la Empresa concederá, previa aportación de una copia del contrato de alquiler, una ayuda para alquiler de vivienda por un máximo de 36 mensualidades, en los términos señalados a continuación.

Ayuda alquiler vivienda

Área geográfica	Zona A			Zona B			Zona C		
Tamaño unidad familiar*	3	2	1	3	2	1	3	2	1
	€ 1.400,00	€ 1.300,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.125,00	€ 1.050,00	€ 1.125,00	€ 1.075,00	€ 1.025,00

* TAMAÑO UNIDAD FAMILIAR		ZONA A	BARCELONA BILBAO	ZONA B	A CORUÑA ALICANTE CÁDIZ	ZONA C	RESTO DE CIUDADES
1	En su caso, incluye cónyuge /pareja de hecho		MADRID				
2	En su caso, incluye cónyuge /pareja de hecho y 1 - 2 descendientes o personas a cargo.		PALMA MALLORCA		GIRONA		
3	En su caso, incluye cónyuge /pareja de hecho y 3 o más descendientes o personas a cargo.		SAN SEBASTIÁN		LAS PALMAS DE G.C. MÁLAGA OVIEDO PAMPLONA SALAMANCA SANTA CRUZ DE TENERIFE SANTANDER SEGOVIA SEVILLA TARRAGONA VALENCIA VITORIA ZARAGOZA		

Alternativamente, y en cualquier momento, la persona trabajadora podrá optar por recibir una ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual, previa justificación de la adquisición, por importe de: «importe mensual antes indicado por ayuda alquiler x n.º meses capitalizados x 0,90, descontando los meses ya percibidos en concepto de alquiler». Si la opción se ejerce antes del transcurso de 6 meses percibiendo la ayuda alquiler, se capitalizarán al 100% los meses en que no se hubiera percibido ayuda alquiler dentro de ese periodo de 6 meses. A opción de la persona trabajadora, la citada ayuda se abonará en un solo pago por el importe total o fraccionado en pagos anuales, durante un período máximo de 5 años.

En cualquier caso, la opción de la persona trabajadora por la ayuda a fondo perdido es irrevocable.

En caso de producirse otro traslado al que le fueran de aplicación las ayudas previstas en este artículo antes del transcurso de 36 meses, se iniciará de nuevo el cómputo del plazo máximo de la ayuda mensual para alquiler de vivienda desde la fecha de efectos del nuevo traslado, quedando finalizada la ayuda anterior. Si la persona trabajadora hubiera optado por la ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual, tanto para calcular el período máximo de la ayuda mensual para alquiler como el periodo a capitalizar de la ayuda a fondo perdido para compra de vivienda, se descontarán los meses capitalizados y percibidos en exceso con respecto a la duración real del primer traslado.

6. Si la persona trabajadora compra una vivienda en el lugar de destino y lo solicita, la Empresa le avalará un préstamo especial por importe de hasta una anualidad y media del salario bruto, a amortizar en el plazo máximo de 15 años y al tipo de interés y demás condiciones contenidas en la norma interna vigente en cada momento.

7. Si antes de la completa amortización del citado préstamo especial, la persona trabajadora causará baja voluntaria en la Empresa, o fuera trasladado a petición propia a otra localidad, reintegrará el saldo pendiente de amortizar en dicho momento. La Empresa compensará esta deuda en la liquidación de haberes que pudiera corresponderle.

8. Asimismo, la persona trabajadora reintegrará la parte proporcional de la ayuda para compra de vivienda, en caso de que su baja se produjera antes de transcurridos 3 años a contar desde la fecha de traslado.

9. En el supuesto de que la movilidad afectara a personas trabajadoras de la Empresa o del Grupo, que convivan en el mismo domicilio, las ayudas y préstamos especiales para adquisición de la vivienda habitual en el lugar de destino, no serán acumulables. En este supuesto, a petición de las personas interesadas, la Empresa podrá fraccionar el importe total previsto para distribuirlo entre los mismos.

B. Condiciones traslado sin cambio de residencia.

La persona trabajadora para los supuestos en los que haya un alejamiento de su centro de trabajo a instancias de la Empresa, de más de 75 km respecto a su domicilio habitual y decida no hacer traslado del mismo, tendrá derecho a percibir el abono de una indemnización por un importe anual de 2.200 euros o parte proporcional que corresponda, abonable en 12 mensualidades durante los 3 años siguientes al cambio de centro, siempre que se mantenga el mismo, y que las funciones que desempeñe sean susceptibles de ser realizadas en estas circunstancias. En aquellos supuestos en los que finalmente se produjera un cambio de residencia, la mitad de los importes ya percibidos - si esta situación hubiera superado los 18 meses- en base a lo regulado en la presente cláusula se descontarán del importe que pudiera corresponder por la ayuda de alquiler mensual de vivienda o de la capitalización de la misma.

A partir de este momento, se iniciará el cómputo del plazo regulado en el apartado A del presente artículo.

C. Condiciones Desplazamiento Temporal.**Supuestos:**

- Proyectos
- Atender actividades coyunturales
- Cobertura provisional de puestos de trabajo
- Servicios comunes para el conjunto de las empresas el Grupo

Duración:

Será de aplicación lo establecido sobre el particular en la legislación vigente o distinta duración que pueda ser acordada con la persona trabajadora afectada.

Condiciones:

Siempre que el desplazamiento temporal sea para hacer frente a los supuestos anteriormente citados e implique un desplazamiento de duración determinada superior a una semana e inferior a 1 año, serán de aplicación las condiciones siguientes:

a) Mientras dure la situación de desplazamiento la persona trabajadora percibirá una compensación global para la manutención y alojamiento por importe de 3.400 euros mensuales brutos o parte proporcional de la misma en el caso de abonarse un periodo inferior a 1 mes. Esta cantidad se abonará en 12 mensualidades ordinarias e incluye la parte proporcional correspondientes a pagas extraordinarias. Los gastos de transporte serán satisfechos, previa justificación.

En caso de imposibilidad de encontrar un alojamiento adecuado debido a circunstancias excepcionales, se valorará alguna alternativa adecuada al caso concreto.

La percepción indicada en el párrafo anterior es incompatible con la percepción de Dietas, Vale Comida, Compensación Comidas, o cualquier otra percepción de presente o futuro que compense aspectos relacionados con la manutención y/o estancia.

b) La persona trabajadora desplazada disfrutará los siguientes permisos retribuidos:

– Siempre y cuando el desplazamiento sea superior a un mes:

- 3 días laborables con carácter previo a la fecha de inicio del desplazamiento.
- 2 días laborables al mes en su domicilio de origen.

– Si el desplazamiento fuera superior a quince días e inferior a un mes:

- 1 día laborable con carácter previo a la fecha de inicio del desplazamiento.

c) Si la persona trabajadora quedase adscrita con carácter permanente a su lugar de destino, tendrá derecho a las mismas compensaciones establecidas para la movilidad de traslado con o sin cambio de residencia.

Comisión de movilidad:

Se crea una Comisión de Movilidad de carácter consultivo, constituida por un miembro de cada sección sindical firmante del presente Convenio, que será competente para conocer las acciones de optimización de plantillas que implican movilidad, ya sea de traslado con cambio de residencia, o desplazamiento temporal o movilidad geográfica sin cambio de residencia.

En los supuestos anteriores, se establecerá prioridad de permanencia, dirigiendo ésta a personas para las que la movilidad pueda suponer un mayor perjuicio, valorando situaciones como, por ejemplo, las cargas familiares.

La Comisión se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las dos representaciones, existiendo motivo debidamente justificado. La reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de 10 días hábiles.

CAPÍTULO IV

Responsabilidad social, Igualdad y Conciliación

En desarrollo, adaptación y mejora de lo legalmente regulado sobre la materia, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de Responsabilidad Social, Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 17. *Igualdad de derechos.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, de conformidad con lo regulado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente Convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho (el término cónyuge, en adelante se referirá a ambas situaciones), siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja o, en su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este último caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

Artículo 18. *Plan de Igualdad y Acción Positiva.*

La Comisión Negociadora constituida el 8 de marzo de 2021 se encuentra en un proceso activo para acordar un nuevo Plan de Igualdad del Grupo Naturgy, en sustitución y desarrollo del Plan suscrito el 4 de diciembre de 2012.

En dicho Plan, y junto a otras, se acordó establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las funciones, dando preferencias en la contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 19. *Medidas contra el acoso a las personas trabajadoras.*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores manifiestan su compromiso con una cultura de tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso en todas sus formas y modalidades.

Las relaciones entre y con las personas trabajadoras tienen que estar basadas en los principios de respeto, confianza e igualdad de oportunidades.

La Empresa rechaza y prohíbe expresamente cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, sexual, por razón de sexo o de abuso de autoridad. También rechaza y prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

En este sentido el Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, implantado en el Grupo Naturgy que actualmente se encuentra en proceso de revisión, tiene por objeto adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso laboral o sexual, definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso laboral o sexual.

La Dirección de la Empresa facilitará información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los casos analizados.

Artículo 20. Código Ético.

El Código Ético, aprobado por los órganos rectores del Grupo tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de las personas trabajadoras de la Empresa en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones entre las propias personas trabajadoras, así como en todas las actuaciones relacionadas con clientes, proveedores y colaboradores externos. Las Secciones Sindicales serán previamente informadas de las modificaciones que se produzcan en el Código Ético y del número de actuaciones anuales.

En desarrollo del Código Ético y dentro del sistema de gestión de Compliance del Grupo Naturgy, la Empresa ha aprobado las políticas de Compliance y Anticorrupción.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen la obligación de conocer y cumplir el Código Ético y políticas que lo desarrollan, debiendo cumplimentar, asimismo, las declaraciones periódicas que, con carácter general, la Empresa establezca a tal efecto.

Junto con los principios generales de no discriminación, trabajo en equipo, calidad de empleo y seguridad y salud en el trabajo, previstos en el conjunto del Convenio, el Código Ético del Grupo y las políticas que lo desarrollan tienen una especial trascendencia en la relación laboral.

Artículo 21. Permisos.**A. Permisos retribuidos**

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 16 días naturales en caso de matrimonio o formalización como pareja de hecho.

En cualquier caso, la fecha de celebración o inscripción estará incluida dentro de los 16 días de permiso.

b) 1 día laborable en caso de separación o divorcio.

c) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.

d) En los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que sí requiera reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad:

– 2 días naturales iniciándose el cómputo el primer día laborable después del hecho causante.

– 4 días naturales, iniciándose el cómputo el primer día laborable después del hecho causante, cuando la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta 5 días.

En caso de hospitalización por enfermedad grave de familiar de primer grado, se podrá disfrutar este permiso en medios días no necesariamente consecutivos.

Asimismo, en los supuestos de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado, se posibilitará –a petición de la persona - el disfrute de este permiso a partir de fecha distinta de la anteriormente indicada con un límite de quince días desde que se produjo dicho hecho causante.

e) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo, iniciándose el cómputo el primer día laborable después del hecho causante.

f) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando la persona trabajadora es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando la persona trabajadora es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.

i) Cuando se precise la asistencia puntual a consultorio médico por razón de enfermedad, o acompañar a tal efecto a un hijo menor de edad o a una persona dependiente a cargo cuya situación esté debidamente acreditada, o asistencia a reuniones imprescindibles de centros educativos especiales de hijos con discapacidad igual o superior al 33%, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente. En estos casos, cuando se requiera efectuar un desplazamiento de larga distancia, la persona responsable facilitará que se puedan hacer cambios entre las personas trabajadoras a turnos con la suficiente antelación para que puedan tener un descanso previo en el turno inmediatamente anterior a la realización de las pruebas contempladas en este apartado.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto de la persona trabajadora, cónyuge/pareja de hecho y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Hasta un máximo de dos días naturales (que podrán ser discontinuos) para tratamientos de reproducción asistida propia o del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de realizarlo en horario laboral.

l) Por el tiempo necesario para asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de 3 convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes para la obtención del carné de conducir, hasta un máximo de un ciclo (3 días). Así mismo, en caso de que el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo exija la conducción de vehículo, se concederá permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos. En estos casos, la persona responsable facilitará que se puedan hacer cambios entre las personas trabajadoras a turnos con la suficiente antelación para que puedan tener un descanso previo en el turno inmediatamente anterior a la realización de las pruebas contempladas en este apartado.

m) Las personas trabajadoras con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial. Para el ejercicio del indicado derecho, deberá previamente acreditarse que se efectuará dicha formación mediante la presentación del comprobante de la matriculación correspondiente.

n) Las personas trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del primer día de la semana 38 de embarazo de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

o) Cuando personas trabajadoras cumplan 25 o 35 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar 2 días de permiso con sueldo. Los días deberán disfrutarse a partir de la fecha de cumplimiento y tras acuerdo con su responsable,

dentro del plazo de seis meses naturales a partir del día de cumplimiento de la antigüedad requerida.

p) Quien al momento de causar baja por jubilación por tener cumplida la edad oficial para ello, esté adscrito a TRR y haya acumulado en este régimen más de 15 años de forma continuada, tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso por cada año trabajado en dicho régimen, debiendo hacerlo de forma acumulada y en los días inmediatamente anteriores a la fecha de baja definitiva.

2. Los permisos y licencias antes indicadas deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el período de disfrute de vacaciones, a excepción de los permisos en los que expresamente se indica lo contrario.

B. Permisos no retribuidos.

Será potestativo de la Dirección de la Empresa, otorgar licencias especiales no retribuidas, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades del servicio y siempre que la persona trabajadora no disponga de vacaciones pendientes, se establece la posibilidad de disfrutar hasta 30 días al año de permiso no retribuido, en los siguientes supuestos:

- Reproducción asistida, a partir del segundo día de permiso regulado en el punto A.1k).
- Adopciones internacionales
- Acompañamiento recurrente en la asistencia médica de familiar de primer grado con enfermedad crónica o discapacidad grave.

También podrá disfrutarse de un permiso no retribuido de hasta 30 días al año en el supuesto de hospitalización prolongada por enfermedad o accidente, de un familiar de primer grado. En este supuesto, excepcionalmente, se mantendrá la situación de alta en la Seguridad Social, cotizándose por el importe mínimo del grupo de cotización aplicable.

Artículo 22. *Cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. A elección de la persona trabajadora, se establece la posibilidad de dividir dicho periodo en dos fracciones de 30 minutos, pudiéndose disfrutar las mismas al inicio o final de la jornada. Este derecho podrá sustituirse por una acumulación en jornadas completas, a disfrutar desde la finalización del periodo obligatorio del descanso por nacimiento y hasta que el lactante cumpla 12 meses, debiéndose solicitar con una antelación mínima de 15 días.

Con la finalidad de evitar diferencias en el disfrute de este derecho, con independencia de las horas al día de tiempo efectivo ya sea por jornada u horarios distintos, situación de reducción de jornada, etc., cuando se opte por la acumulación se disfrutarán 20 días laborables de descanso por dicho motivo, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida, salvo que las necesidades organizativas permitan una forma distinta en el disfrute, en cuyo caso deberá existir acuerdo previo con su responsable.

Como excepciones a dicha regulación, se establecen:

- Si en el periodo de tiempo a computar para el cálculo (hasta que el hijo cumpla 1 año de edad), la persona trabajadora pasase a situación de excedencia, se procederá al recálculo correspondiente en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho periodo.

– En el caso de nacimiento, adopción y acogimiento múltiple el número de días de acumulación se incrementará en proporción al número de hijos.

Cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, a cuyos efectos lo comunicará por escrito.

Artículo 23. Reducción de jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral, además de en los supuestos y condiciones previstas legalmente, en los siguientes:

a) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

b) Para los períodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, las personas trabajadoras en tratamiento oncológico o quienes tuvieran un familiar de primer grado en esa situación, podrán solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a una prestación ordinaria y completa de trabajo, una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar dicha reducción durante un periodo máximo de 6 meses.

Igualmente, se estudiará la concesión de reducción de jornada en otras situaciones patológicas de especial gravedad.

c) Para el personal a turnos, teniendo en cuenta las especialidades de este régimen de trabajo y la tipología de funciones que desempeña el personal adscrito al mismo, en atención a las necesidades organizativas y peculiaridades existentes en dicho régimen de jornada, las personas trabajadoras que opten por ejercer una reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares a cargo acumularán de modo continuado la reducción de jornada en cómputo anual –salvo acuerdo expreso con su Responsable para periodificar dicha reducción de otra manera, sin que ello implique modificar el régimen de turnos establecido en cada caso. Si por esta diferente periodificación tuviera que modificarse el calendario, se tratará de buscar un consenso previo con los afectados–.

A tal efecto, dicha reducción acumulada se hará constar en el calendario anual, y de no conocerse dicha necesidad al inicio del año, su ejercicio deberá preavisarse con un mínimo de dos meses de antelación. Salvo fuerza mayor, dicha reducción acumulada no se ejercerá en periodo vacacional.

Con carácter general, salvo los preavisos antes establecidos, y salvo fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

La reducción de jornada prevista en los casos descritos constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos personas trabajadoras que prestan servicio en las empresas del Grupo Naturgy generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Podrá solicitarse la reducción en la jornada diaria, identificando debidamente los días de disfrute, aplicándose en cómputo semanal.

Para el ejercicio de la anterior regulación, las personas trabajadoras deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

Además de los supuestos de reducción de jornada contemplados en la legislación vigente y los recogidos en el presente artículo, cualquier persona trabajadora de la Empresa podrá solicitar una reducción de entre un 40% y un 50% de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a 6 meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, el Plan de Pensiones, así como aquellos conceptos que guarden relación directa con las retribuciones, tales como la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 24. *Flexibilidad y adaptación de jornada por conciliación.*

Con el fin de facilitar y promover la conciliación de la vida familiar y laboral, como pilar indispensable para un desarrollo eficaz y eficiente de las relaciones de trabajo y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, para hacer efectivo el derecho a la vida familiar y laboral, siempre que las posibilidades organizativas y productivas de la Empresa lo permitan, se establecen, para aquellas personas trabajadoras que:

a) Tengan a su cuidado un menor de hasta 14 años de edad o persona con discapacidad o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

b) En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

c) En tratamiento oncológico, en los períodos en los que el tratamiento permita su reincorporación al trabajo. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar estas medidas de conciliación durante un período máximo de 6 meses. En otras situaciones patológicas de especial gravedad, la aplicación de las medidas referidas en el presente artículo será valorada por la Empresa.

las siguientes medidas de flexibilidad:

a) Flexibilidad de jornada ordinaria.

Ampliación de la flexibilidad horaria en la entrada entre las 7:15 y las 9:45 am, adaptándose el horario de salida en consecuencia, con preaviso a su Responsable.

b) Adaptación de jornada ordinaria.

Posibilidad de flexibilizar la duración de la jornada laboral semanal en una hora, ampliable a dos horas en periodos quincenales en los casos de personas trabajadoras con custodia compartida, no siendo posibles fraccionamientos en períodos inferiores a 15 minutos diarios. En todo caso, la jornada diaria no podrá comenzar antes de las 7:15 am, ni finalizar en horario partido antes de las 16:00, trabajando un mínimo de 30 minutos continuados después de la interrupción para la comida, ni en horario intensivo antes de las 13:30 horas.

c) Teletrabajo.

Posibilidad de escoger el día de disfrute del Primer día de teletrabajo establecido en el art. 33.a), previo acuerdo con la Empresa para tratar de asegurar la continuación y la prestación del servicio de manera adecuada.

Exclusivamente en horario partido, podrá distribuir el Primer día de teletrabajo establecido en el art. 33.a) en dos medias jornadas a la semana, igualmente acordadas con la Empresa.

Con independencia de la medida de conciliación a la que se acoja la persona trabajadora, los horarios de coincidencia establecidos en el presente Convenio deben ser estrictamente respetados.

La finalización de la necesidad de conciliación que justificó el reconocimiento del derecho implica el retorno a las condiciones de trabajo generales.

Las medidas de flexibilidad son compatibles entre sí.

Artículo 25. *Traslado y cambio de centro de trabajo.*

Se establecen los siguientes criterios de conciliación en la política de los trasladados regulados en al artículo 16 A del presente Convenio:

– En función de las necesidades organizativas, se priorizarán los trasladados solicitados por las personas que se encuentren en los siguientes casos:

- Personal con discapacidad reconocida
- Cuidadores de personas dependientes
- Mujeres embarazadas o personas trabajadoras con permiso por cuidado de lactante
- Necesidades de reunificación familiar
- Enfermedad grave de la persona trabajadora, cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres
- Violencia de género

– Asimismo, y también en función de las necesidades organizativas, se evitará el traslado que comporte alejamiento en los mismos casos, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

– Igualmente, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de disfrute del permiso por cuidado de lactante incluyendo los supuestos de adopción y acogimiento, la persona trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular si no es mediante acuerdo previo, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

Para que operen dichas prioridades, previa solicitud de la Empresa si lo estima necesario, las personas trabajadoras deberán presentar los justificantes y la documentación legal que acredite la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que las fundamenten.

Por otra parte, siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de 14 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, se llevará a cabo una política de acercamiento del lugar del trabajo al domicilio de la persona trabajadora.

Artículo 26. *Excedencia por atención a familiares.*

En los términos establecidos en el presente Convenio, el personal de plantilla tiene derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

2. Un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de

edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

Durante los 12 primeros meses, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, la reserva será en un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional, manteniendo su Nivel Salarial, procurando, a partir de ese periodo, que la adscripción por dicha reincorporación no conlleve traslado con cambio de residencia.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras que presten servicio en la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo cuando no existan razones organizativas que justifiquen lo contrario.

Las personas trabajadoras excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con 2 meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

CAPÍTULO V

Empleo

Artículo 27. *Periodo de prueba y preaviso por cese voluntario.*

1. De conformidad con lo regulado en el art. 14.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que para los contratos de duración indefinida del personal de nuevo ingreso, la duración máxima del periodo de prueba que, en su caso se pacte, no excederá del tiempo fijado de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Grupo profesional Gestión: tres (3) meses.
- b) Grupos profesionales Comercial, Técnico Operativo y Técnico: seis (6) meses.

Para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que pudieran afectar a las personas trabajadoras durante el periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo previo entre las partes, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. De conformidad con lo regulado en el art. 49.1 apartado d) del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el cese voluntario de la persona trabajadora deberá ser preavisado a la Empresa con, al menos, 15 (quince) días naturales de antelación a la fecha efectiva de baja. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente.

Artículo 28. *Cláusula de garantía y estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de mantener un adecuado clima laboral se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras fijas en plantilla que actualmente se hallen en activo, así como el derecho a la ocupación efectiva.

En base a ello, el Grupo, a efectos de evitar la implementación de medidas que puedan comportar bajas de carácter colectivo, utilizará previamente y con preferencia en la medida de lo posible y en el marco de las empresas que en cada momento conformen dicho Grupo, otras medidas de carácter colectivo e individual previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio tendentes a mantener el empleo (ej.: movilidad funcional y/o geográfica, polivalencia funcional, adecuación o modificación de

condiciones, jornada irregular, insourcing, etc.), comprometiéndose las partes a negociar de buena fe a efectos de llegar a un acuerdo.

Igualmente, como medida de garantía de empleo y ocupación efectiva, al tiempo que con ello se amplían las posibilidades de desarrollo profesional, se priorizará, siempre que ello sea posible y en el marco de las empresas que en cada momento conformen el Grupo, la cobertura de vacantes de forma interna, ya sea por necesidades organizativas o societarias.

Asimismo, las medidas recogidas en el párrafo anterior serán de aplicación preferente –en igualdad de condiciones y siempre que ello sea posible– a las personas trabajadoras afectadas por posible venta de empresas o externalización de actividades.

Todo lo anterior es sin perjuicio de la libertad de las personas trabajadoras afectadas de resolver sus contratos en caso de desacuerdo con la aplicación de tales medidas.

De igual forma, y con preferencia a la implementación de medidas que comporten bajas de carácter colectivo, la Empresa optará, en caso de existir razones justificativas al respecto, por la renegociación y adaptación de las condiciones de trabajo contempladas en este Convenio, comprometiéndose también las partes a negociar de buena fe a estos efectos.

El establecimiento de la presente cláusula de Garantía de Empleo es el resultado del compromiso recíproco de ambas partes. Por una parte, de la Dirección de la Empresa en la utilización con preferencia de las medidas antes indicadas que permitan mantener el empleo, y por otra de las personas trabajadoras, sus representantes y sindicatos que, para mantener la existencia de dicha garantía, posibilitarán la implementación de las mismas en el marco legalmente establecido.

Artículo 29. *Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación.*

1. De conformidad con lo establecido en el 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 empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa vigente para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida, vinculada al relevo generacional, lleve aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora para un puesto de trabajo en Convenio en cualquiera de las empresas del Grupo.

Artículo 30. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

La automatización de los procesos de trabajo y la digitalización incorporando nuevas aplicaciones, han llevado a una evolución hacia una forma de trabajar más flexible y tecnológica que, al tiempo que acompaña las medidas de conciliación reguladas en el capítulo anterior, permite una ordenación diferente del tiempo de trabajo en Naturgy orientada a una mayor flexibilidad.

Artículo 31. Jornada y horario.

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, sin perjuicio de la facultad organizativa de la Empresa, como única responsable de la misma.

Con carácter general, a tenor de lo regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración de la jornada convencional de trabajo será de 1672 horas anuales de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo regulado en materia de jornada en el Anexo I.

Salvo en el caso de los horarios a turnos que seguirán su propia regulación y calendario, el cumplimiento obligatorio de la jornada anual pactada se efectuará por el sistema de ajuste o días de libre disposición, de acuerdo con lo regulado en los artículos 35, 40 y en el Anexo VI del presente Convenio.

Por otra parte, los usos y costumbres compatibles con el ejercicio de la Jornada Irregular regulada en el artículo 36 del presente Convenio, se gestionarán de acuerdo con lo establecido en el mismo, entendiendo que se trata de situaciones planificables. Estas situaciones no computarán a efectos del porcentaje (10%) regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El acceso al registro horario se realizará conforme a las previsiones legales vigentes en cada momento.

Artículo 32. Tipos de horario.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio respecto a la adaptación de jornada para las personas que puedan acogerse al mismo por reunir los requisitos allí recogidos, con carácter general se establecen los siguientes tipos de horario:

I. Jornada Ordinaria.

Es la jornada habitual en la Empresa, distinguiéndose dos tipos de horario en función del periodo del año.

Horario partido:

Es aquél que se realiza entre el 1 de octubre y 31 de mayo, ambos inclusive, de lunes a jueves.

Sus características, son las siguientes:

- 08h y 30 minutos de trabajo efectivo, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 07 horas y 30 minutos y las 09h y 30 minutos.
- La prestación del trabajo diario se realiza con interrupción para comer. El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13h y las 16h, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a dos horas.
- Es obligado el efectivo ejercicio de las funciones entre las 09 h y 30 minutos y las 13h, entre las 16h y la hora de salida que corresponda (según la flexibilidad ejercida), hasta cumplir con la jornada diaria, así como durante el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada, pudiendo efectuarse tanto en forma presencial como en teletrabajo en las condiciones reguladas en el presente Convenio.

Horario intensivo:

Es aquél que se realiza entre el 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive, así como los viernes de todo el año y el período comprendido entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, ambos inclusive.

Asimismo, en los días laborables de Semana Santa se podrá realizar este horario preavisando al Responsable con un mínimo de 15 días de antelación, pero debiendo

recuperarse hasta alcanzar las 8h y 30 minutos de cada uno de esos días, de conformidad con lo regulado en el artículo 35 del presente Convenio.

Sus características son las siguientes:

– 06h y 30 minutos de trabajo efectivo, de forma continuada, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 07h y 30 minutos y las 9h y 30 minutos, pudiendo efectuarse tanto en forma presencial como en teletrabajo en las condiciones reguladas en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, en los días en que se efectúe el horario intensivo se podrá realizar el horario partido, mediante acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa.

II. Jornada Flexible.

La Jornada Flexible es aquella que aplica, sin perjuicio de lo previsto en el último párrafo de este artículo, al personal adscrito a un sistema de retribución variable con comunicación anual de objetivos regulado en el artículo 48 del presente Convenio, y que se realiza normalmente de lunes a viernes, en horario flexible y en régimen de autoadministración, sin perjuicio de las reuniones u otros que fije su Responsable para asegurar la adecuada coordinación del trabajo para facilitar una correcta prestación del servicio.

Asimismo y como excepción al régimen de autoadministración, también se podrá establecer por la Empresa la asistencia de la persona trabajadora a ferias, exposiciones, jornadas específicas de carácter funcional, o similares, con la correspondiente compensación del exceso de jornada que pueda suponer en cómputo anual.

En el cómputo de horas trabajadas se entiende incluido el tiempo de desplazamiento efectivo a las zonas de actuación.

El cumplimiento de la jornada diaria en régimen de autoadministración se cerrará en cómputo mensual.

La Empresa, previo periodo de consultas correspondiente con la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, podrá extender dicha jornada a otros colectivos que no estén adscritos a la retribución variable.

III. Turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, siguiendo un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

La prestación del servicio y condiciones específicas referentes a las jornadas a turno se regulan en el Anexo II del presente Convenio, atendiendo a las necesidades y características del servicio, y estableciendo la Empresa los dimensionamientos necesarios para la cobertura del mismo, el cumplimiento del calendario y la jornada anual pactada, atendiendo al carácter esencial del servicio prestado.

IV. Retén.

Forman el servicio de retén las personas trabajadoras que, adscritas a dicho servicio, estén localizables y dispuestas fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridas para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

La prestación del servicio y condiciones específicas del retén son las reguladas en el Anexo II del presente Convenio, atendiendo a las necesidades y características del servicio.

Artículo 33. Teletrabajo.

Se establece la posibilidad de teletrabajo en los términos siguientes:

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, que realicen funciones que por su naturaleza puedan desempeñarse a distancia, podrán solicitar acogerse a la modalidad de teletrabajo de acuerdo con la Empresa y exclusivamente en los términos que se establecen a continuación:

- a) Con carácter general, las mencionadas personas trabajadoras podrán acogerse a dos días de teletrabajo a la semana debiendo de escoger la persona trabajadora el Primero de ellos, previo acuerdo con la Empresa, de entre los días martes o miércoles, y siendo el Segundo día obligatoriamente el viernes.
- b) En el resto de casos en los que por la naturaleza del trabajo desempeñado éste no pueda realizarse en modalidad de teletrabajo porque la Empresa requiera la presencia física, no será posible acogerse a esta modalidad de trabajo.

La solicitud para la realización de teletrabajo se realizará con una antelación mínima de 15 días y requerirá la voluntariedad de ambas partes, Empresa y Persona Trabajadora. Una vez concedida, solo podrá modificarse la planificación acordada en situaciones excepcionales.

Las circunstancias que rodean el teletrabajo y que lo desarrollan se detallan en el documento «Protocolo de Teletrabajo», que se acompaña como Anexo VII al presente Convenio y que es de obligado cumplimiento.

Con independencia del lugar desde el que las personas trabajadoras desempeñen sus funciones, los horarios de coincidencia establecidos en el presente Convenio deben ser estrictamente respetados.

En cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan con carácter general y previa revisión por parte de la empresa de las dotaciones o medios ya facilitados, quedando compensados y abonados en los términos de la citada Ley por su entrega y mantenimiento por la Empresa, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Ratón y, en su caso, teclado inalámbrico.
- Auriculares con cable o similar.
- Teléfono móvil, tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos

Artículo 34. Desconexión digital.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en los términos que se establezcan de acuerdo con la legislación vigente en la política que, previa consulta con la Representación de los Trabajadores, determine la Empresa, considerando que ambas partes están comprometidas con la ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible.

En este sentido, la política velará por el respeto al descanso de las personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo, así como por la conciliación personal y familiar y la intimidad de la persona.

Igualmente, se fomentará la racionalización de los horarios de las reuniones, evitando que, salvo excepciones, se extiendan hasta más tarde de la finalización de la jornada de trabajo, la utilización racional y eficiente de los medios digitales y el respeto a los períodos vacacionales y de descanso de las personas trabajadoras.

Artículo 35. Ajuste de jornada anual efectiva.

El cumplimiento de la jornada anual efectiva pactada se efectuará por horas y/o días de ajuste para evitar sobrepasar las horas acordadas como jornada anual efectiva o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en régimen de autoadministración, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada. El régimen de autoadministración se realizará de forma que en ningún caso se pueda prolongar más de 2 horas la jornada diaria establecida.

Para el cálculo de las horas de ajuste o recuperación, se utilizará el sistema de cálculo regulado en el Anexo VI.

Sin perjuicio de lo regulado sobre Jornada Irregular, en ningún caso -salvo que las partes así lo acordasen- se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada diaria ordinaria, a cuenta de las horas de recuperación, dado que las mismas son de libre administración y en consecuencia la ejecución de dichos trabajos deberá realizarse en régimen de horas extraordinarias o de horas suplementarias, siempre y cuando exista, a través de su Responsable, las autorizaciones pertinentes.

Asimismo, cuando se produzcan desplazamientos entre centros de trabajo y/u otros lugares en que se desarrolle la actividad, éstos se considerarán incluidos en el cómputo de horas de trabajo efectivo, debiendo ser registrados en la herramienta dispuesta a tal efecto por la persona trabajadora.

En los casos de citación judicial a alguna persona trabajadora por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, se compensará del tiempo empleado en jornadas subsiguientes por acuerdo individual con su Responsable, siempre que el cumplimiento de dicha citación sea fuera de la jornada laboral.

Artículo 36. Jornada Irregular.

Cuando la Dirección de la Empresa lo considere necesario, se realizará Jornada Irregular, de conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En la gestión de la Jornada Irregular se distinguen dos tipos de situaciones:

Situaciones Planificables y/o Paradas Programadas: En esos supuestos los posibles períodos de prestación de servicio en Jornada Irregular se incluirán –a efectos orientativos- en el calendario laboral.

Situaciones Imprevistas y/o Paradas de Oportunidad: En esos supuestos, los días de prestación de servicio en Jornada Irregular se procurará informarlos con una antelación de 15 días si bien, para los supuestos con menor margen de conocimiento o de urgente necesidad, dicha antelación será de 5 días.

La jornada irregular podrá ser interrumpida por la Dirección, con un preaviso de 24 horas, si por imperativo de la organización del trabajo o por necesidades de producción fuese necesario.

A partir de la fecha de firma del presente Convenio las partes convienen en establecer una duración máxima diaria en jornada irregular de dos horas y media por encima de la jornada ordinaria en horario intensivo y dos horas en horario partido. En todo caso la jornada irregular se realizará con respeto al descanso entre jornadas legalmente establecido, a los días de descanso y que no exista alteración de la jornada anual efectiva regulada en el artículo 31. Por cada hora de jornada irregular realizada en horario partido se compensará con una hora y quince minutos de descanso.

La realización de la jornada irregular no conllevará en ningún caso la percepción de horas extraordinarias o de horas suplementarias, salvo en el exceso de las indicadas en el párrafo anterior, en cuyo caso sí se percibirán horas suplementarias o extraordinarias por dicho exceso.

Salvo en el caso de Jornada Flexible por sus características, el ejercicio de la Jornada Irregular es de aplicación en cualquier otro tipo de jornada. La Jornada Irregular

efectuada por el personal a turno (dentro de la rueda de turno o en jornada partida), no afectará a las percepciones económicas que le son propias.

Las horas de descanso que puedan corresponder, en compensación de las horas trabajadas de más en el ejercicio de la jornada irregular, se procurará consensuarlas entre la persona trabajadora y su Responsable dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su realización. En el supuesto de que no haya podido alcanzarse el consenso antes indicado, la Empresa comunicará el periodo de descanso atendiendo a las necesidades organizativas existentes. En ningún caso dicho descanso podrá disfrutarse más allá del primer trimestre del siguiente año.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la Representación de los Trabajadores, sobre la evolución de la Jornada Irregular, tanto en las unidades en que ha sido necesaria su realización de forma no programada, como del número de personas trabajadoras afectadas.

Artículo 37. *Horas suplementarias.*

Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual convencional prevista en el presente Convenio -artículo 31 y Anexo I-, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1826h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor. En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Tipología:

Las horas suplementarias pueden ser:

1. De obligado cumplimiento.

En consideración a la naturaleza pública del servicio que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se consideran horas suplementarias de obligado cumplimiento, las siguientes:

- Período cíclico de punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento de instalaciones.
- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por las personas trabajadoras que se encuentren en servicio.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.
- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

2. De no obligado cumplimiento.

Se consideran horas suplementarias de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior, y a modo de ejemplo las siguientes:

- Punta coyuntural de actividad.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.
- Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

A los efectos del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores son extraordinarias exclusivamente aquellas horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima legal, en cómputo anual (1826 h.), regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

Tipología:

Las horas extraordinarias pueden ser:

- a) De obligado cumplimiento

En consideración al carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se consideran horas extraordinarias de obligado cumplimiento, las siguientes:

1. Las horas motivadas por causa de Fuerza Mayor, entendiendo por tales las que, excediendo de las horas convencionales acordadas en el presente Convenio, se produzcan por:

– Actuaciones de emergencia por excesos de presión, entrada de agua, cortes de suministro, etc., en las redes de transporte y distribución y elementos auxiliares de las mismas, que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

– Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque se encuentren prestando servicio.

2. Las horas motivadas por:

- Período cíclico de punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por las personas trabajadoras que se encuentren en servicio.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.
- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Fuerza Mayor.

- b) De no obligado cumplimiento.

Se consideran horas extraordinarias de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior, y a modo de ejemplo las siguientes:

- Punta coyuntural de actividad.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual. Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.
- Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

Artículo 39. Vacaciones.

Todo el personal, tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional de los mismos que corresponda en atención al período anual de permanencia en la Empresa.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades de la persona trabajadora, se acordará el período de disfrute, que deberá estar comprendido íntegramente dentro del año que corresponda, prohibiéndose trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por necesidades del servicio, podrán realizarse, de común acuerdo entre la persona trabajadora y su Responsable, dentro del primer trimestre del siguiente año, con carácter improrrogable.

Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja médica, o el período de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Unidad deberá confeccionar, con la antelación suficiente y preferentemente antes del 30 de abril de cada año, el correspondiente programa de vacaciones.

El personal adscrito a horario de Turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente, estableciéndose dicho calendario antes de inicio de año y respetándose, salvo situaciones excepcionales, las vacaciones establecidas en el mismo.

Artículo 40. Días de Libre Disposición.

A elección de la persona trabajadora, se disfrutarán como festivos 2 días laborables de Libre Disposición, que solo podrán ser consecutivos al período de vacaciones cuando haya conformidad expresa del Responsable, estando prohibido trabajarlos mediante compensación en metálico, y debiendo disfrutarse, en todo caso, dentro del año natural.

El disfrute de los días de Libre Disposición queda regulado de la siguiente forma:

- No podrán disfrutarse simultáneamente por más del 50% de la plantilla de cada Unidad, salvo que el Responsable lo permita en atención a las necesidades organizativas.
- Por acuerdo entre persona trabajadora y su Responsable, podrán disfrutarse cada uno en dos fracciones.
- Deberá preavisarse su disfrute al Responsable, con al menos una semana de antelación.

CAPÍTULO VII**Régimen Económico****Artículo 41. Política general y normas de pago.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de una persona trabajadora determinada o de un grupo de personas trabajadoras, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del nivel salarial que afecten a todos los grupos salariales.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia a la cuenta bancaria que comunique la persona trabajadora, por escrito, a la Dirección de la Empresa. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

- Salvo las gratificaciones extraordinarias, los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.
- Los conceptos variables se abonan al mes siguiente a su realización, salvo regulación específica.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará, aproximadamente, 5 días antes de la finalización del mes de que se trate.

Artículo 42. *Remuneración de convenio. Principios generales.*

La remuneración total anual o salario de Convenio de cada persona trabajadora, se compone de los siguientes conceptos:

- a) 12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de cantidad o calidad del trabajo.
- e) Otros conceptos.

Todos los valores correspondientes a los conceptos indicados en las anteriores letras a) y b) se refieren a la jornada efectiva anual pactada y en los casos de reducción de jornada, contrato a tiempo parcial u otros supuestos análogos, dichos conceptos -o los que se calculen tomando esos conceptos de base- se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Con carácter general, todos los conceptos variables y pluses percibidos por las personas trabajadoras de la Empresa, regulados en la parte común y en los anexos del presente Convenio, que se abonan en menos de doce pagos anuales, tienen prorrateado en su importe la parte y abono correspondiente a vacaciones. En consecuencia, las partes declaran y convienen que, a efectos del cálculo del pago por vacaciones, se han considerado todas aquellas partidas salariales que pueden recibir la consideración legal de remuneración ordinaria.

Las tablas salariales para la vigencia de este Convenio figuran como Anexo III a la presente regulación.

Artículo 43. *Nivel Salarial.*

Es el concepto salarial de carácter fijo que percibe cada una de las personas trabajadoras atendiendo a su grupo profesional y desarrollo profesional, establecido en valor anual bruto y que se especifica en las correspondientes tablas salariales anexas.

El Nivel Salarial se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias. Las 2 gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 45 del presente Convenio.

Artículo 44. *Complemento de Desarrollo Profesional.*

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre la persona trabajadora y el inmediato superior ya sea por aplicación del

Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual. Asimismo, queda encuadrado en este concepto la cantidad que se perciba por encima del nivel máximo de cada grupo profesional.

Tiene carácter consolidable y forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones, no siendo absorbible con carácter general por cambio de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial, a excepción del primer año de vigencia, en el que se incrementa de acuerdo con lo indicado en el apartado III. del artículo 55 «*otros conceptos salariales*». No obstante, cuando su importe supere la diferencia entre el Nivel Salarial que se ostente y el inmediato superior, se procederá a la regularización correspondiente, con el consiguiente incremento de nivel, manteniéndose el remanente del importe en el Complemento de Desarrollo Profesional.

Su importe anual se percibe, al igual que el Nivel Salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 2 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 45. *Gratificaciones Extraordinarias.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 42.a) del presente Convenio, la cuantía de las 2 Gratificaciones Extraordinarias queda establecida, para cada devengo, en el importe de una mensualidad del Nivel Salarial y del Complemento de Desarrollo Profesional.

La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio, y la gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las indicadas gratificaciones, en los términos expuestos.

Artículo 46. *Complementos personales.*

Los complementos personales que se regulan a continuación engloban, respectivamente, los conceptos que se indican en el Anexo III.B, manteniéndose, en su caso, la obligación y contraprestación laboral por la que se devengaron en su día.

Son complementos expresamente reconocidos a título individual, como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales establecida en acuerdos o convenios colectivos.

Se perciben en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias. No se perciben en pagas extraordinarias.

En función de sus características cada complemento personal puede ser:

- Pensionable: Sí computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.
- No Pensionable: No computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.
- Revalorizable: Su importe es actualizable.
- No Revalorizable: Su importe no es actualizable.
- Absorbible: Su importe es absorbible, excepto por los incrementos generales acordados en Convenio y por acciones del Programa de Desarrollo Profesional.
- No Absorbible: Su importe no es absorbible.

Los complementos podrán ser en consecuencia:

- Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam No Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.

- Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.

Artículo 47. *Complementos de puesto.*

Son las cantidades que puedan asignarse a las personas trabajadoras que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales y los regulados en el presente Convenio, el establecimiento o anulación de estos complementos es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la Representación de los Trabajadores.

Dado que los complementos son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a su percepción cesará automáticamente para cada persona trabajadora en cuanto dejen de afectar a la misma las circunstancias establecidas para su devengo.

Las indicadas cantidades son las reguladas en el Anexo II.

Artículo 48. *Complementos por cantidad o calidad del trabajo.*

Son percepciones económicas de importe variable que reciben algunas personas trabajadoras por razón de la consecución de los resultados fijados, habitualmente obtenidos por una mayor cantidad o calidad del trabajo realizado, sobre un valor medio considerado normal, sin perjuicio de la regulación específica de las Horas Extraordinarias.

1. Sistema de objetivos y régimen de trabajo.

La Empresa fijará anualmente los objetivos del personal que esté adscrito al sistema de Retribución Variable, según la Unidad de adscripción, comunicando por escrito a cada persona trabajadora los objetivos a alcanzar, así como los factores que influyen en su consecución. Con carácter general, los objetivos se distribuirán en Propios (asignados individualmente a cada persona), de Unidad Superior (a la que está adscrita la persona trabajadora), actuación profesional (relacionada con el desempeño individual de la persona trabajadora, las condiciones en que realiza el trabajo, su esfuerzo y el interés demostrado para el buen desarrollo del mismo) u otros que se consideren adecuados para cada ejercicio.

La fijación y ponderación de los objetivos se realizará por la Empresa conforme a los principios de la buena fe que rigen la relación laboral, atendiendo a las zonas de actuación y con el criterio de profesionalidad de una persona trabajadora diligente, de tal modo que no resulten de imposible cumplimiento y de modo que no tengan que competir entre sí para la consecución de sus propios objetivos, teniendo que ser comunicados a las personas trabajadoras, preferentemente, en el mes de diciembre del año anterior y, como máximo, dentro del primer trimestre de cada año.

Los objetivos fijados para el año son inalterables salvo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, o la Representación de los Trabajadores, o concurrencia sobrevenida de circunstancias excepcionales que justifiquen su modificación, en cuyo caso, las modificaciones que puedan producirse serán previamente comentadas con la Representación de los Trabajadores.

Para la correcta actuación, la persona trabajadora cumplirá con las directrices y criterios fijados y comunicados por la Empresa, con sujeción a los procedimientos establecidos por la misma.

2. Retribución Variable.

Como estímulo al trabajo por objetivos y con el fin de conseguir la plena consecución de éstos, las personas trabajadoras adscritas a este sistema de retribución variable devengarán una Retribución Variable, cuyo importe estará en función del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados anualmente por la Empresa.

El devengo y percepción de la referida Retribución Variable tiene carácter anual -sin perjuicio de la posibilidad de fijar períodos inferiores en función de lo que pueda establecer cada Negocio en atención a sus concretas circunstancias, en cuyo caso deberán ser previamente informados a la Representación de los Trabajadores-, pudiendo establecerse liquidaciones a cuenta por cumplimientos parciales o anticipos. Si el resultado final del año supusiera un importe a favor de la persona trabajadora inferior al que hubiera podido percibir en concepto de anticipo, la diferencia negativa figurará como saldo negativo para dretarse a futuro en el siguiente ejercicio de devengos por este mismo concepto.

Para la efectiva percepción del incentivo correspondiente por objetivos propios o de la unidad superior, el nivel de cumplimiento consistirá en conseguir un umbral igual o superior al 70% de los objetivos asignados en proporción al período de que se trate, así como el número mínimo que se hubiera podido establecer.

La Empresa informará al personal adscrito al sistema de Retribución Variable, del nivel o grado de cumplimiento obtenido, tanto en los períodos de liquidación parcial como al cierre del ejercicio. Asimismo, en caso de que una parte de los objetivos estuviera vinculada a la actuación profesional de la persona trabajadora, la Empresa le informará a final del ejercicio del resultado de la misma.

La Empresa procurará facilitar dichas comunicaciones en un plazo no superior a 30 días desde la fecha final del periodo de devengo.

En el caso de que a iniciativa de la Empresa la persona trabajadora cesase en la actividad profesional por cambio a una posición sin retribución variable, el saldo negativo que pudiera existir se anulará automáticamente, en otro caso dicho saldo negativo sería devuelto a partes iguales en los 12 meses siguientes a la fecha del cese en la actividad.

En los supuestos de Incapacidad Temporal que pudieran afectar a las personas trabajadoras por accidente de trabajo o suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, cuidado del menor, permiso por acumulación de lactancia se imputará durante este periodo un cumplimiento de objetivos proporcional al del período de devengo anterior o, en su defecto, la media acumulada del actual.

El Modelo de Retribución Variable será fijado por la Empresa, considerando lo regulado al respecto en el presente artículo, e informando a la Representación de los Trabajadores, con carácter previo a su aplicación, así como de las posibles modificaciones del Modelo que pudieran establecerse y de los importes unitarios de retribución variable que anualmente se determinen.

Por sus especiales características, la presente regulación es incompatible con cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento.

Artículo 49. *Retribución Flexible.*

Mediante acuerdo con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En consecuencia, el sistema de Retribución Flexible está configurado como un sistema de retribución personalizado y flexible, en el que cada persona trabajadora decidirá voluntariamente y con la periodicidad que el Reglamento determine para cada producto, la forma de percibir parte de su retribución, adaptándola a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

La adhesión tendrá una vigencia anual y se materializará mediante novación contractual, por la que se acepta la nueva modalidad de retribución.

La retribución que se podrá flexibilizar será toda aquella que perciba la persona, con el límite máximo que anualmente determine la Dirección que, en todo caso, estará condicionado y supeditado a los límites que legalmente puedan establecerse en cada momento.

Anualmente la Dirección de la Empresa determinará los productos que quedan incluidos en las opciones a elegir por parte del personal incluido en Convenio, y de los mismos se informará previamente a la Representación Sindical de los Trabajadores.

Los conceptos que se retribuyan como retribución flexible figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos.

Artículo 50. *Bolsa de beneficios.*

La persona trabajadora que disponga de los beneficios de vale comida y/o seguro médico, previo acuerdo con la Empresa, podrá destinar el importe de dichos beneficios a una Bolsa para la selección de diferentes productos que se encuentren previstos en el catálogo establecido por la Empresa o, en su defecto, a un remanente dinerario en nómina.

La adhesión a esta posibilidad tendrá una vigencia anual y se materializará mediante novación contractual. Supone la expresa aceptación de las modificaciones que implica, durante todo el periodo de vigencia aplicable a cada selección, sobre los beneficios sociales y las condiciones en que las venía percibiendo o a las que tenía derecho hasta la fecha.

Anualmente la Dirección de la Empresa determinará los productos que quedan incluidos en las opciones a elegir por parte del personal incluido en Convenio, y de los mismos se informará previamente a la Representación Sindical de los Trabajadores.

El importe que integra la Bolsa se destina a financiar los beneficios elegidos por la persona trabajadora. Constituye a todos los efectos una transacción de importes de unos beneficios a otros y tendrá el tratamiento retributivo en nómina y a efectos laborales y fiscales que determine el marco legislativo y tributario aplicable en todo momento a cada concepto, entendiéndose en cualquier caso que los importes son brutos.

La persona trabajadora puede destinar libremente los importes que deseé de su Bolsa a los distintos productos incluidos en el modelo, hasta el total de dicha Bolsa, de acuerdo con su criterio y preferencias, sujeta a las siguientes estipulaciones:

- Adaptarse a los límites o cuantías establecidos en la política de Beneficios de Naturgy.
- Cumplir con las normas marcadas por los proveedores del producto, por la normativa aplicable o por las características de funcionamiento del concepto.
- El importe de la Bolsa debe ser destinado en su totalidad en la elección anual a los productos incluidos en la Bolsa de Beneficios. No se permiten cambios durante el año.

La Bolsa de Beneficios y el Sistema de Retribución Flexible son compatibles y permiten flexibilizar completamente la forma en la que se percibe el salario, dando la oportunidad de decidir la composición del paquete retributivo en su totalidad.

Artículo 51. *Compensación horas suplementarias.*

Las horas suplementarias reguladas en el artículo 37 del presente Convenio, se compensarán según su tipología, de la siguiente forma:

Horas suplementarias de obligado cumplimiento.

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora suplementaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el

resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada anual efectiva acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

Horas suplementarias que no son de obligado cumplimiento.

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora suplementaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada anual efectiva, acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

La compensación en descanso para ambos supuestos se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1h suplementaria de obligado cumplimiento.	equivale a	1h y 30 minutos de descanso.
1h suplementaria de obligado cumplimiento nocturna (desde las 22 horas hasta las 6 horas).		1h y 45 minutos de descanso.
1h suplementaria de no obligado cumplimiento.	equivale a	1h de descanso.

Regulación común:

En el supuesto de realización de horas suplementarias, se respetarán 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas suplementarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por cada Responsable.

Artículo 52. Compensación horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias reguladas en el artículo 38 del presente Convenio, se compensarán según su tipología, de la siguiente forma:

Horas extraordinarias de obligado cumplimiento:

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora extraordinaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada anual efectiva acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

Horas extraordinarias que no son de obligado cumplimiento:

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora extraordinaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a

dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada anual efectiva acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

La compensación en descanso para ambos supuestos se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1h extraordinaria diurna.	equivale a	1h y 30 minutos de descanso.
1h extraordinaria nocturna (desde las 22 horas hasta las 6 horas).	equivale a	1h y 45 minutos de descanso.

Regulación común:

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, se respetarán 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente, y sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por cada Responsable.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

Quedan sujetas las horas extraordinarias a la cotización que se regule legalmente para las mismas.

Artículo 53. Vale Comida.

Con carácter general, las personas trabajadoras que tienen que interrumpir al mediodía su jornada para la comida, tendrán derecho a percibir el Vale Comida en la cuantía indicada en la tabla salarial correspondiente por cada día efectivo de trabajo.

Dicho Vale Comida, es incompatible simultáneamente con cualquier otro tipo de compensación análoga o dieta por comida que se perciba.

Anualmente podrá optarse por la monetización del Vale Comida en el sistema de Retribución Flexible, regulado en el artículo 49 del presente Convenio. De ejercerse dicha opción, el Vale Comida dejará de percibirse como tal en dicho periodo. Dicha monetización se percibiría mensualmente en el número de días en que se produzcan las mismas circunstancias que dan derecho al Vale Comida.

En aquellos casos de desplazamiento en que, por determinadas circunstancias el importe del Vale Comida resultase insuficiente, el Responsable de la Unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar en sustitución del Vale Comida.

Su importe se actualizará, con efectos del primer día del mes siguiente a la firma del presente Convenio, en los mismos porcentajes regulados en «otros conceptos salariales».

Artículo 54. Dietas y Gastos de desplazamiento.

A. Dietas.

Con carácter general, la regulación de las Dietas es la siguiente:

I. Dietas del personal a turno

Dieta por desayuno.

Se devengará la dieta por desayuno cuando la entrada al trabajo en turno de mañana, tenga lugar 2 o más horas antes de lo normal, o cuando el turno de noche se

prolongue 2 o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta por comida.

Dieta por comida.

Se devengará la dieta por comida cuando en turno de mañana el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue 2 o más horas después de lo establecido.

También se devengará la dieta por comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada 4 o más horas antes de la normal de entrada en turno de tarde.

Dieta por cena.

Se devengará la dieta por cena si la jornada finaliza 2 o más horas más tarde que el horario previsto para el turno de tarde.

También se devengará cuando se inicie la jornada de noche 4 o más horas antes de la normal de entrada.

En el supuesto de que se efectúen horas suplementarias u horas extraordinarias, para devengar dieta por cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

II. Dieta del personal a jornada partida.

Dieta por desayuno.

Se devengará la dieta por desayuno cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio, la entrada al trabajo tenga lugar 2 o más horas antes de las 7 horas y 30 minutos.

Dieta por comida.

Se devengará la dieta por comida cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio en «horario intensivo», deba efectuarse el «horario partido». Asimismo se devengará la dieta de comida en sábados, domingos y festivos, cuando en esos días se trabaje por la mañana y por la tarde.

Dieta por cena.

Se devengará la dieta por cena cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio, la jornada finalice después de las 21:30 horas.

III. Regulación común.

El devengo y/o percepción de la Dieta por Comida es incompatible simultáneamente con el devengo y/o percepción del Vale Comida regulado en el artículo 53 del presente Convenio, y con la Monetización del Vale Comida de poder optarse por la misma en el sistema de Retribución Flexible, así como cualquier otro concepto retributivo de naturaleza similar.

Los importes de las Dietas, para cada uno de los años de vigencia, son los indicados en el Anexo III.

B. Gastos por desplazamiento.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, las personas trabajadoras deberán desplazarse utilizando para ello medios públicos de transporte, cuyos gastos justificados les serán reintegrados posteriormente por la Empresa.

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, la persona trabajadora percibirá, por cada kilómetro realizado, las cantidades establecidas en la tabla del Anexo III.

Artículo 55. Actualización salarial y resultados.

I. Tablas salariales.

La tabla salarial del año 2021 es el resultado de incrementar cada nivel salarial de la tabla de referencia de 2020 en 1.410 euros.

Las tablas salariales de los años 2022, 2023 y 2024 son el resultado de incrementar los valores económicos de la tabla salarial del respectivo año anterior en los siguientes porcentajes:

Año 2022	Año 2023	Año 2024
2,5%	1,75%	1,25%

Las tablas salariales de los cuatro años indicados figuran reguladas en el Anexo III del presente Convenio.

II. Resultados.

A. Para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, como vinculación a los resultados de la Empresa, en caso de que la diferencia entre el Ebitda ordinario del año correspondiente y el del año inmediatamente anterior a aquél sea positiva, se aplicará un pago único no consolidable («pago por resultados») derivado de la distribución -a partes iguales entre toda la plantilla en activo en la Empresa en la fecha de su abono- del 0,5% de la referida diferencia positiva, limitado en todo caso a un máximo global para cada uno de los años mencionados de:

- 1 millón de euros si la referida diferencia de Ebitda ordinario no supera los 300 millones de euros.
- 1,5 millones de euros si la referida diferencia de Ebitda ordinario supera los 300 millones de euros y es inferior o igual a 450 millones.
- 2 millones de euros si la referida diferencia de Ebitda ordinario supera los 450 millones de euros.

El importe resultante de lo regulado en el párrafo anterior, y con los límites máximos señalados, se abonará al mes siguiente de la aprobación definitiva de las cuentas anuales de la Empresa.

No obstante, de forma excepcional, en los años 2021 y 2022, una parte de ese importe no se abonará en concepto de pago único no consolidable, sino que se consolidará en las tablas salariales de la siguiente forma:

- Año 2021: el 70% del importe resultante del segundo párrafo del presente apartado II (que equivaldrá aproximadamente a 283 euros, según plantilla efectiva calculada en el momento indicado este apartado)- se integrarán en cada nivel de la tabla salarial del año 2021.
- Año 2022: se añadirá a cada nivel de la tabla salarial del año 2022, con efectos de 1 de enero de ese año, el 50% del importe resultante indicado en el segundo párrafo del presente apartado II.

B. Igualmente, se establecen tres condiciones:

1. Que resulte positiva la diferencia entre la media del EBITDA ordinario del periodo 2021, 2022, 2023 y 2024 respecto de la media del EBITDA ordinario del periodo 2018, 2019 y 2020 y;

2. Que la diferencia entre la suma de los IPC de 2021, 2022, 2023 y 2024 y la suma del total de los incrementos pactados para esos mismos años (considerando para ello la suma de los incrementos regulados en el apartado I de este artículo más la parte consolidada del apartado II del mismo) sea positiva y;

3. Que el EBITDA ordinario de cada año de la vigencia del presente Convenio sea superior al EBITDA ordinario de cualquiera de los años anteriores dentro de dicha vigencia –con la salvedad prevista en la última frase de cada uno de los siguientes apartados [letras a), b), c) y d)]–.

Cuando concurriesen las condiciones 1. y 2. anteriores de forma acumulativa, procederá la realización de uno de los siguientes cálculos:

a) Si el resultado de dividir la suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 y 2024) entre la suma total de los incrementos pactados para esos mismos años fuera igual o menor que 1,5 veces, se aplicaría la cuarta parte del 70% de la diferencia citada en el punto 2 anterior con un límite máximo de 0,75% por cada uno de dichos años, por lo que el límite total máximo de la suma de los 4 años (2021-24) sería un 3%. En el caso de que en uno de los años no se cumpliera la condición prevista en el punto 3 anterior, ese año aplicaría la mitad de esa cuarta parte, así como la mitad del límite máximo indicado.

b) Si el resultado de dividir la suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 y 2024) entre la suma total de los incrementos pactados para esos mismos años estuviera entre 1,5 y hasta 2 veces, se aplicaría la cuarta parte del 70% de la diferencia citada en el punto 2 anterior con un límite máximo de 1,25% por cada uno de dichos años, por lo que el límite total máximo de la suma de los 4 años (2021-24) sería un 5%. En el caso de que en uno de los años no se cumpliera la condición prevista en el punto 3 anterior, ese año aplicaría la mitad de esa cuarta parte, así como la mitad del límite máximo indicado.

c) Si el resultado de dividir la suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 y 2024) entre la suma total de los incrementos pactados para esos mismos años estuviera entre 2 y hasta 2,5 veces, se aplicaría la cuarta parte del 70% de la diferencia citada en el punto 2 anterior con un límite máximo de 1,75% por cada uno de dichos años, por lo que el límite total máximo de la suma de los 4 años (2021-24) sería un 7%. En el caso de que en uno de los años no se cumpliera la condición prevista en el punto 3 anterior, ese año aplicaría la mitad de esa cuarta parte, así como la mitad del límite máximo indicado.

d) Si el resultado de dividir la suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 y 2024) entre la suma total de los incrementos pactados para esos mismos años fuera superior a 2,5 veces, se aplicaría la cuarta parte del 70% de la diferencia citada en el punto 2 anterior con un límite máximo de 2,25% por cada uno de dichos años, por lo que el límite total máximo de la suma de los 4 años (2021-24) sería un 9%. En el caso de que en uno de los años no se cumpliera la condición prevista en el punto 3 anterior, ese año aplicaría la mitad de esa cuarta parte, así como la mitad del límite máximo indicado.

En su caso, el resultado del cálculo que finalmente corresponda según lo regulado en el presente apartado B., se aplicará en el año 2025 de la siguiente manera:

1. Un 65% en un incremento de la tabla salarial base para el año 2025, que se hará efectivo al mes siguiente de la aprobación definitiva de las cuentas anuales de la Empresa del año 2024 y de la validación oficial del IPC de 2024, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2025.

2. Una cantidad global igual al 35% restante del punto 1) anterior, materializada en una aportación de ahorro extraordinaria al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Naturgy.

A los efectos de la realización de dicha aportación, que se hará efectiva en la misma fecha indicada en dicho punto 1), se dividirá la citada cantidad global entre todos los partícipes con relación laboral en activo en el Grupo y en Convenio en ese momento, resultando un importe idéntico para esos partícipes.

Adicionalmente, en el año 2023, se abonará un pago único no consolidable del 50% de lo que pudiera corresponder por el mencionado cálculo respecto de los años 2021 y 2022, calculado sobre la tabla salarial de este último año.

III. Otros conceptos salariales.

El resto de conceptos del Convenio o referenciados al mismo para los que expresamente se prevea un incremento salarial (como referencia genérica o vinculada a las tablas salariales), se actualizarán con respecto al valor económico del año anterior del concepto correspondiente de conformidad con los siguientes porcentajes:

Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
3%	2,5%	1,75%	1,25%

CAPÍTULO VIII

Previsión y Beneficios Sociales

Artículo 56. Plan de Pensiones y otros compromisos por pensiones.

Con carácter general, los compromisos por pensiones están regulados en el «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy». En los supuestos regulados en el tercer párrafo del artículo 1 del presente Convenio, se considerará que dicha empresa pasa a formar parte automáticamente del conjunto de empresas promotoras que integran el indicado Plan de Pensiones, formalizándose dicha situación ante la Dirección General de Seguros, previa aprobación de la Comisión de Control de Plan.

Las personas trabajadoras de las empresas promotoras del referido Plan de Pensiones, podrán adherirse al mismo de conformidad con las condiciones establecidas en su Reglamento.

Artículo 57. Otros compromisos por pensiones.

Por otra parte, el resto de compromisos existentes en el Grupo, están cubiertos mediante la restante regulación del presente artículo:

– Póliza de seguros para el Régimen de Pensiones Complementarias, de aplicación exclusiva al personal activo del sistema complementario o pasivo proveniente de Unión Fenosa, SA, Unión Fenosa Distribución, SA o Unión Fenosa Generación, SA, al que sea de aplicación la regulación de los artículos 93 o 107 del II Convenio Colectivo de Unión Fenosa, o artículos 90 o 103 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

– Póliza adicional para el personal afectado por las condiciones contratadas en la misma, adherido al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Unión Fenosa, en el proceso de exteriorización de año 2002.

– Póliza adicional, para cubrir la contingencia de jubilación anticipada para el personal adherido al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de Unión Fenosa, en el proceso de exteriorización del año 2002.

– Póliza adicional, para cubrir la contingencia de jubilación anticipada para el personal adherido al Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los empleados de Gas Natural, regulado en el apartado «Compensación por Jubilación Anticipada Voluntaria» de la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural.

Artículo 58. Percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT) o por nacimiento y cuidado de menor.

El personal incluido en el presente Convenio con un mínimo de un año de servicio activo, devengará, en caso de baja por incapacidad temporal (IT) o por nacimiento y cuidado de menor, una percepción complementaria que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

- La persona trabajadora afectada percibirá la prestación complementaria desde el primer día de baja de Incapacidad Temporal (IT) o por nacimiento y cuidado de menor.
- Cuando la Seguridad Social proceda a la expresa denegación o retirada de la prestación de IT, como consecuencia de que la persona beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtenerla o conservarla, o rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado, o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos de la Seguridad Social o de la Mutua, así como si deniega la visita e inspección en su domicilio a tal efecto, la Empresa suspenderá el percibo de la percepción complementaria.
 - En los supuestos de baja por IT, el plazo máximo de percepción de este beneficio será de 18 meses, que empezará a computarse desde el primer día de la baja.
 - En aquellos casos que la Seguridad Social abone directamente la prestación a la persona trabajadora, se deducirá su importe en la nómina mensual.
 - Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 46 del presente Convenio. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, a dichos conceptos se añadirán los pluses que individualmente devenga la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones.

Artículo 59. Anticipos y Préstamos.

I. Anticipos.

Todo el personal podrá solicitar un anticipo reembolsable, de conformidad con la siguiente regulación:

Tipo anticipo	Importe máximo	Pagas ordinarias máximas	Justificantes
Adquisición de primera vivienda.	15.000	60	Contrato compraventa o Escritura.
Reforma de primera vivienda.	8.000	36	Presupuesto previo y Facturas, o Facturas.
Adquisición mobiliario de primera vivienda.	6.800	24	Presupuesto y factura.
Adquisición vehículo.	5.000	24	Presupuesto y factura.
Adquisición de vehículo sostenible (eco y cero).	8.000	36	Presupuesto y factura.
Enfermedad grave de la persona trabajadora o de familiar de primer grado.	10.000	48	Informe médico.

Tipo anticipo	Importe máximo	Pagas ordinarias máximas	Justificantes
Necesidades personales.	de hasta 1 mensualidad bruta	12	
Adopción internacional.	8.000	36	Solicitud Oficial de Adopción.
Estudios de Postgrado / Máster.	5.000	24	Resguardo matrícula.
Adquisición Instalaciones Renovables de Productos comercializados por Naturgy en vivienda de la persona trabajadora.	6.000	24	Presupuesto y factura.

Requisitos:

- Antigüedad mínima de 1 año.
- En el caso de que el cónyuge de la persona trabajadora sea también persona trabajadora de la Empresa, los anticipos por adquisición y/o reforma de primera vivienda, y los anticipos por adquisición de mobiliario de primera vivienda sólo se concederán a uno de ellos.
- La adquisición y/o reforma, no debe haberse realizado en un plazo superior a 6 meses desde la concesión.
- El anticipo para estudios de postgrado/ máster está destinado para personas trabajadoras en activo y no se concederá más de uno para cada persona trabajadora.
- Los anticipos indicados en la tabla anterior no son compatibles entre sí, salvo con el de enfermedad grave de la persona trabajadora o familiar de primer grado.
- El anticipo deberá quedar totalmente amortizado en la fecha en la que la persona trabajadora cause baja en la Empresa.
- Para la concesión de un anticipo por una de las causas antes indicadas, deberá estar amortizado un anticipo anterior solicitado por la misma causa.

Procedimiento:

- Realizar la solicitud por el procedimiento interno habilitado al efecto.
- Aportar previamente, en los casos previstos, los justificantes correspondientes. No se considerará válida la solicitud hasta que se haya recibido toda la documentación requerida.
- Para el anticipo de enfermedad grave de la persona trabajadora o de familiar de primer grado, el importe concedido se detraerá de la dotación global concedida al trimestre siguiente.

A estos efectos, se establece una dotación global máxima de 800.000 euros por año para el conjunto de las empresas y plantilla incluida en el ámbito funcional y personal del presente Convenio.

Dicha dotación se dividirá por igual en cada trimestre, llevando al siguiente el sobrante no consumido del trimestre anterior. Las solicitudes se efectuarán dentro de cada trimestre, y aquellas con origen en trimestres anteriores que por razones presupuestarias no hayan podido ser atendidas, deberán solicitarse nuevamente.

Se establece la siguiente prelación y reparto porcentual para la concesión de anticipos, teniendo en cuenta que dicha concesión se efectuará por orden de recepción de la solicitud:

1. Enfermedad grave 10%
2. Adopción Internacional 5%

3. Adquisición primera vivienda 25%
4. Otros:
 - Reforma primera vivienda o instalaciones renovables 10%
 - Estudios Postgrado 5%
 - Adquisición mobiliario 5%
 - Adquisición vehículo o vehículo sostenible 10%
5. Necesidades personales 30%

En caso de que, el primer día del último mes de cada trimestre, existan importes no agotados por alguna de las tipologías anteriores, dichos importes se incorporarán a una bolsa única y ésta se repartirá, exclusivamente por el orden de prelación antes indicado y, dentro de éste, por la hora y fecha de entrada de las solicitudes recibidas en el trimestre.

II. Préstamo especial para adquisición de vehículo.

Excepcionalmente a la regulación general antes indicada, se establece un préstamo especial para adquisición de vehículo, que tiene por finalidad ayudar al personal en la adquisición del mismo, como contraprestación por la utilización obligatoria de vehículo propio en el desempeño de sus funciones, y sin perjuicio de la percepción del precio por kilómetro realizado, con el valor que tenga estipulado la Empresa en cada momento con carácter general.

La Empresa concederá a los trabajadores afectados que lo soliciten un préstamo personal para adquisición de vehículo, hasta un importe máximo de 19.500 euros.

Este préstamo es incompatible con el anticipo por Adquisición de Vehículo regulado en el apartado anterior.

El préstamo se amortizará en un periodo máximo de 4 años y no podrá solicitarse otro préstamo hasta la completa cancelación del anterior. Para la amortización del préstamo se calcularán cuotas de igual importe, que comprenderán capital e intereses y se descontarán de los haberes fijos de la persona trabajadora, tanto en mensualidades ordinarias como extraordinarias.

El tipo de interés anual del préstamo será el fijado cada año como interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En los préstamos con amortización superior a 1 año natural, se revisará a 1 de enero de cada ejercicio el interés aplicable.

Artículo 60. Bonificación en la Tarifa eléctrica y en la Tarifa de gas natural.

En el marco de los beneficios sociales regulados en el presente Convenio, el personal de las empresas integradas en el ámbito de aplicación del mismo, en tanto mantengan su situación de activo en las mismas, disfrutarán de bonificación en la tarifa eléctrica y la tarifa de gas, en su domicilio habitual y en su segunda residencia.

En caso de que dos personas trabajadoras tengan o compartan el mismo domicilio y/o segunda residencia, solamente una de ellas podrá beneficiarse de la bonificación regulada en el presente artículo.

Dicha bonificación consiste en:

- Tarifa eléctrica:

Con efectos del día 1 de enero de 2022, se facturará a un precio de 0,135 euros/kWh hasta alcanzar un consumo máximo entre ambas residencias de 8.000 kWh/año. En caso de que la Empresa oferte una tarifa comercial comparable que para el conjunto de la plantilla mejore el precio anteriormente indicado, ésta será sometida a consulta a la Comisión de Seguimiento del presente Convenio para valorar su sustitución.

Superado el consumo antes indicado, se facturará la electricidad de acuerdo con la tarifa doméstica que se tenga contratada individualmente.

– Tarifa gas natural:

Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la firma del presente Convenio, se aplicará un 65% sobre el término variable de la tarifa doméstica contratada, hasta alcanzar un consumo máximo entre ambas residencias de 16.000 kWh/año. El resto de los conceptos y cargos de la factura no correspondientes al consumo (ej.: términos fijos, contador, etc.) no estarán bonificados.

Superado el consumo antes indicado, se facturará el gas natural, sin bonificación, de acuerdo con la tarifa doméstica contratada individualmente.

Para tener derecho a dichas bonificaciones, la persona trabajadora deberá tener contratadas ambas energías con la compañía comercializadora del Grupo que la Empresa determine.

Asimismo, para tener derecho a la bonificación regulada en el presente artículo, será requisito imprescindible estar al corriente del pago de las facturas y/o las cargas fiscales que legalmente correspondan.

Las presentes bonificaciones, o cualquier otra regulada en el presente Convenio y sus anexos, son incompatibles con cualquier otro tipo de bonificación o descuento de la Empresa existente en mercado, así como con otras alternativas de facturación (a modo de ejemplo: Tarifa Plana, Plan de Pagos Mensual, etc.).

La utilización fraudulenta de las energías suministradas por la Empresa supondrá la pérdida de la bonificación antes indicada, sin menoscabo de las acciones legales que en derecho pudiesen corresponder.

Artículo 61. Asistencia sanitaria.

Al objeto de facilitar un seguro privado de asistencia médica y sanitaria a las personas trabajadoras de la Empresa, ésta tiene contratadas varias pólizas que responden a compromisos anteriores, y una póliza abierta (con Adeslas, n.º 14739) en la que se incluye el personal en activo no incluido en dichas pólizas anteriores, o que carezca de aportación económica derivada de un régimen previo de colaboración en la asistencia sanitaria.

Los colectivos y pólizas existentes, a la firma del presente Convenio, son las siguientes:

Aseguradora	Póliza	Colectivo y/o condiciones
Adeslas.	9050, 9051, 9052 y 9053	Pólizas cerradas a nuevas altas de personas trabajadoras. Están incluidos en las mismas las personas trabajadoras a las que era de aplicación el «Acuerdo por el que se establece un Modelo de Asistencia Médico Sanitaria Complementaria», de fecha 22.11.2004, regulado en el Anexo VIII integrado en el II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.
	9056	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras.
	14739	Póliza abierta.
	9070	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras, con origen GNF Engineering, SA.
	9071	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras, con origen Operación y Mantenimiento Energy, SA.
Mapfre Caja Salud.	2646545	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras, con origen Petroleum Oil & Gas España.

El ajuste anual por siniestralidad de cada póliza estará en función de la siniestralidad generada por el propio colectivo.

En el supuesto de movilidad entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, la persona trabajadora afectada mantendrá su adscripción en la

póliza que esté adscrita en el momento de producirse dicha movilidad. No obstante, de forma excepcional y a petición de la persona trabajadora afectada, podrá efectuarse su adscripción a la póliza nº 14739, procediéndose en dicho caso a efectuar la regularización que pueda corresponder por las diferencias que en cada caso puedan existir.

Las personas trabajadoras incluidas en la relación de personal afectado por el Acuerdo suscrito con fecha 20 de diciembre de 2002 por la Comisión de Gestión de ámbito Madrid de Gas Natural SDG, SA, por el que se acordó la dotación de un Fondo Social como alternativa a la existencia del régimen de colaboración en la asistencia sanitaria, quedan exceptuadas de la regulación anterior por tener la suya específica.

Artículo 62. *Prestaciones por Discapacidad Física o Psíquica.*

Para las personas trabajadoras que tengan descendientes de primer grado con discapacidad, se acuerda establecer una prestación por Discapacidad Física o Psíquica, con la siguiente regulación:

- Grado 1: Cuando el órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una discapacidad comprendida entre el 33% y 64%, ambos inclusive.
- Grado 2: Cuando la discapacidad esté comprendida en el tramo entre el 65% y 74%, ambos inclusive.
- Grado 3: Cuando la discapacidad sea igual o superior al 75%.

Los importes mensuales de estas prestaciones para cada uno de los años de vigencia, que se percibirán exclusivamente en las 12 pagas ordinarias, son:

Años/ Grados	Grado 1	Grado 2	Grado 3
2021	91,78	140,91	190,55
2022	94,08	144,44	195,31
2023	100	150	200
2024	101,25	151,88	202,50

Los importes recogidos serán de aplicación para cada uno de los descendientes de primer grado con discapacidad, y en función del grado de esta.

En el caso de que dos personas trabajadoras del grupo formen parte de la misma unidad familiar, solo se concederá una ayuda por cada descendiente de primer grado con discapacidad.

CAPÍTULO IX

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 63. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas.

Conscientes de la importancia de fomentar, promover y desarrollar cuantas acciones sean necesarias para implementar una cultura preventiva que evite en lo posible los accidentes de trabajo y asuma como valor la protección de la salud de las personas trabajadoras, las partes firmantes, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales tendentes a conseguir el mayor grado de integración de la prevención en todas las actividades que se realicen y ordenen y en todas las decisiones que se adopten. Todo ello, bajo el principio de coordinación y colaboración

entre la Empresa y las personas trabajadoras, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, sobre la base de la participación de la representación de las personas trabajadoras a través de los cauces establecidos en este Convenio y dentro del marco que determina la legislación vigente.

La Empresa y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras se considera una responsabilidad tanto de la Dirección como individual de cada persona trabajadora debiendo asumir todos ellos la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquéllos a los que pueda afectar su actividad.

La política de prevención de riesgos laborales y el sistema de gestión de seguridad y salud que la desarrolla son conformes a los principios y requerimientos legales recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL) y Real Decreto 39/1997, así como a otros compromisos asumidos por la Organización tales como:

- Considerar la salud de las personas trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.
- Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas o internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.
- Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que las personas trabajadoras y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

Estos principios inspirarán los Planes de Prevención de la Empresa y todos ellos se integrarán dentro del sistema de gestión de prevención del Grupo.

Artículo 64. *Plan de Prevención.*

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva en la empresa y en su sistema general de gestión, que establece y formaliza la política de prevención.

Será aprobado por la Dirección de la Empresa, previa consulta y participación con la representación de las personas trabajadoras, asumido por toda su estructura organizativa (en particular por todos sus niveles jerárquicos) y conocido por todas sus personas trabajadoras.

Dicho plan se elaborará conforme a los requisitos legales vigentes y será la referencia preventiva permanente en la empresa y deberá ser lo suficientemente flexible para que se adapte permanentemente a la evolución de los tipos y naturaleza de los riesgos o factores psicosociales detectados, a las tecnologías existentes en cada momento para el control de los riesgos, así como a los cambios que se produzcan en los procesos internos de la organización.

Incluirá información relacionada con la actividad productiva de la empresa, el modelo organizativo y recursos de prevención disponibles, los procesos técnicos y organizativos relacionados con la prevención, así como la asignación de funciones y responsabilidades en materia preventiva asignados a cada uno de los niveles organizativos, tal y como está recogido en el artículo 16.1 de la LPRL y Real Decreto 604/2006.

Así mismo, dicho plan se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

1. Organización de la actividad preventiva.

1.1 Servicio de Prevención Mancomunado.

La Empresa, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, ha adoptado como modalidad organizativa de la prevención la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM), como una unidad organizativa específica sin personalidad jurídica propia, se constituye de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, con el objeto de apoyar y asesorar a todas las empresas adheridas al mismo, así como a sus personas trabajadoras y representantes en la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de cada Empresa y en el desarrollo de la actividad preventiva necesaria para prevenir los riesgos laborales a través de las acciones que se recogen en la normativa de aplicación.

El Servicio de Prevención velará por que el deber de prevención, como obligación y responsabilidad, sea asumido por la Dirección de la Empresa e integrado en la gestión de todas sus actividades y en todos sus niveles organizativos.

Para el desarrollo de sus funciones, el SPM contará con los medios humanos y materiales necesarios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la LPRL y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, asumiendo como propias las 4 especialidades previstas en el artículo 34 del citado reglamento. (Medicina del trabajo, Seguridad en el trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada).

Su actividad se desarrollará manteniendo su independencia profesional tanto de las personas trabajadoras y sus representantes como de las líneas jerárquicas a las que asesoran. Los responsables de las distintas especialidades dentro del SPM mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del SPM deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos, previa consulta a la representación social.

Las modificaciones organizativas del SPM, así como las actividades preventivas que no sean asumidas a través del mismo y que sean concertadas con uno o más Servicios de Prevención Ajenos (SPA), deberán informarse previamente a la Representación de las personas trabajadoras, según la LPRL.

1.2 Delegados de Prevención.

En aplicación de lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará en el seno del Comité de Empresa del centro de trabajo, con el número de representantes que correspondan por Ley.

Dicha elección tendrá en cuenta el porcentaje de representación obtenido en las elecciones sindicales en el conjunto de las mismas. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

Excepcionalmente, las secciones sindicales podrán designar a personas trabajadoras que no sean representantes electos por razón de su mayor conocimiento y experiencia, hasta un máximo de 15 en el conjunto de las empresas incluidas en el presente Convenio y en función de la representación ostentada y sin menoscabo de los que ya son representantes electos, así como un máximo de otros 5 adicionales en sustitución de los representantes electos.

Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario regulado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para los Representantes de los Trabajadores.

En lo referente a las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la LPRL y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Sus competencias, garantías y facultades se ajustarán a lo establecido en la LPRL y dispondrán de la formación establecida en la misma para el ejercicio de sus funciones. Dicha formación será proporcionada por la Empresa y se realizará por los Delegados de Prevención que ejerzan por primera vez esta función o como reciclaje voluntario transcurridos cinco años desde la realización de la misma.

La indicada formación, que resultará adecuada a sus funciones asignadas (incluyendo, en su caso, riesgos generales o específicos), consistirá en un curso básico de 50 horas en modalidad presencial con carácter general, que preferentemente se realizará durante el primer año de desempeño del puesto.

1.3 Recursos Preventivos.

La presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, estará regulada en base a lo previsto en el artículo 32 bis de la LPRL y su desarrollo recogido en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero y 604/2006, de 19 de mayo.

Se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispondrán de los medios y recursos necesarios, y serán suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Según el actual criterio del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo no se contempla responsabilidad administrativa alguna para las personas asignadas o designadas como recursos preventivos. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades en los órdenes penal o civil en que puedan incurrir las personas físicas que sean asignadas o designadas como recursos preventivos, por sus acciones u omisiones que son exactamente las mismas que cualquier otro actor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Las empresas que conforman el Grupo Naturgy formalizarán por escrito la designación o asignación de un número suficiente de personas trabajadoras que actuarán como recursos preventivos cuando así lo determine la evaluación de riesgos, al objeto de que puedan cumplir con las funciones asignadas y ser identificadas de manera clara por el resto del colectivo.

Esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

1.4 Comités de Seguridad y Salud.

En lo referente a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL.

El funcionamiento de los Comités estará regulado por un reglamento específico el cual será revisado y actualizado en cada negociación de Convenio, sin menoscabo de que cualquiera de las partes solicite una revisión fuera de dicho periodo.

Sin perjuicio de las facultades reguladas en la legislación vigente para los Delegados de Prevención, se constituye un Comité de Seguridad y Salud (en adelante CUSS) único para todas las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, que, en su conjunto, tendrá un número máximo de 15 Delegados de Prevención, que a nivel de interlocución tendrán la consideración de Delegado de Prevención de Grupo, elegidos en proporción a la representatividad que se ostente en función del resultado de las elecciones a representación unitaria de las personas trabajadoras, y un número igual de representantes de la Empresa.

Adicionalmente asistirán en calidad de asesores de ambas partes representantes del SPM.

Adicionalmente y al objeto de dinamizar el análisis, resolución y seguimiento de los temas específicos de cada tecnología/ámbito de negocio, se constituyen los siguientes

Comités Técnicos conformados por un máximo de 5 delegados de prevención, con conocimiento técnico del Negocio, y 5 representantes de la empresa:

- Comité de Generación Convencional
- Comité de Generación Renovable y nuevos negocios
- Comité de Redes de Gas
- Comité de Redes de Electricidad
- Comité de Comercialización

Dependientes de cada Comité Técnico, y cuando así se acuerde en el ámbito del CUSS, se podrán constituir comités específicos de instalaciones o actividades en razón a su singularidad.

Su composición será de un máximo de 3 miembros, respectivamente y estará constituido por Delegados de Prevención de la propia instalación o actividad y representantes de la empresa. Adicionalmente asistirán en calidad de asesores de ambas partes representantes del SPM.

Igualmente, y para tratar los aspectos relacionados con las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, se constituyen cuatro Comités específicos de Centros de trabajo con ámbito geográfico (Zona Norte; Zona Centro; Zona Este y Zona Sur-Levante) y conformados por un máximo de 7 delegados de prevención, que deberán estar adscritos a algún centro de trabajo del correspondiente territorio y 7 representantes de la empresa pertenecientes a las Unidades con responsabilidad directa en su gestión.

Si como consecuencia de la expansión de los negocios se tuviera presencia en alguna otra Comunidad Autónoma, será automáticamente agrupada en la zona geográfica a la que pertenezca.

Los Delegados de Prevención miembros del CUSS, dispondrán de un crédito horario máximo de 40 horas mensuales. En el supuesto de ostentar al mismo tiempo distintos cargos unitarios y/o sindicales (representante electo, delegado sindical, Delegado de Prevención, etc.) el crédito horario no será acumulable, salvo por el mecanismo regulado en el apartado i) del artículo 74 del presente Convenio. No se computará como parte de dicho crédito horario, las horas destinadas a reuniones o visitas convocadas por la Empresa, así como hasta dos horas para preparar las anteriores.

Los Delegados de Prevención en los Comités Técnicos se designarán en proporción a la representación que se ostente en el ámbito de negocio correspondiente, y en el caso de los Comités específicos de Centros de trabajo en proporción a la representatividad en el ámbito territorial correspondiente.

Por lo que respecta a su funcionamiento, los Comités de seguridad y salud, así como la participación de los Delegados de Prevención en las actividades preventivas se regirán por el Reglamento Interno existente a tal efecto.

Artículo 65. *Evaluación de Riesgos.*

La Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos.

Los procesos de evaluación de riesgos, incluidos los relativos a factores psicosociales, se desarrollarán conforme a lo establecido en la LPRL y en la normativa interna de Naturgy.

Participarán representantes de la línea jerárquica, así como los Delegados de Prevención conforme a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL y atendiendo a los siguientes criterios:

- En los procesos de evaluación de riesgos de puestos de trabajo y de actividades específicas asignadas a las personas trabajadoras, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité Técnico correspondiente.
- En los procesos de evaluación de riesgos de los centros de trabajo -incluyendo las instalaciones industriales con personal propio- la participación corresponderá a los

Delegados de Prevención adscritos al centro evaluado. En caso de que en el centro no existan Delegados de Prevención, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité de centros de trabajo del ámbito geográfico correspondiente o al representante de los trabajadores en quien ese comité delegue.

Adicionalmente a lo anterior, se podrá proponer la participación de otros Delegados de Prevención distintos a los descritos, siempre que concurran motivos justificados y que se comunique formalmente con antelación al inicio del proceso, a la Dirección de la Empresa.

No obstante, lo anterior, la información resultante de los mencionados procesos estará a disposición de todos los Delegados de Prevención.

De acuerdo a lo dispuesto en el Art 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y protocolos de seguridad aplicables se revisarán cuando se realicen cambios organizativos o funcionales o cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores. Del mismo modo se revisarán cuando se hayan apreciado a través de los controles periódicos -incluidos los relativos a la vigilancia de la salud- que las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el SPM establecerá las intervenciones psicosociales o los controles periódicos necesarios de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar/corregir situaciones potencialmente peligrosas, dando traslado para su consulta a los Delegados de Prevención.

Factores Psicosociales.

Ambas partes coinciden en la importancia de salvaguardar el bienestar fomentando el desempeño psicosocial como un compromiso de toda la Organización con la salud de todas las personas trabajadoras, con la sociedad y alineado con los valores de Naturgy, mediante la participación de ambas partes.

Los factores psicosociales pueden estar presentes en todo tipo de trabajo o puesto desempeñado. Conscientes de ello se establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos asociados y, en su caso, se procederá a la evaluación de los mismos. Adicionalmente se promoverá la detección de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Asimismo, se incorporará información relativa a tales factores de riesgo en las acciones formativas dirigidas a todas las personas trabajadoras.

Particularidades del proceso de evaluación de los factores psicosociales:

- Los procesos de evaluación de factores psicosociales se realizarán utilizando un procedimiento avalado técnicamente y que proporcione confianza en el resultado (Art. 5 apartados 2, y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención). El método elegido debe ser específico para la evaluación de esta clase de riesgos, avalado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, previa consulta y participación de los Delegados de Prevención.

- El proceso cumplirá con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de confidencialidad de los datos de carácter personal.

- La evaluación abarcará todos los puestos de trabajo al tratarse de factores que pueden estar presentes en cualquier tipo de función.

- La naturaleza de los factores de riesgo psicosociales hace necesaria la combinación de diferentes métodos de obtención de información, por lo que para garantizar la objetividad del resultado se utilizará un método que combine datos cuantitativos y cualitativos.

- Todos los factores de riesgo psicosocial que se hayan identificado y evaluado irán acompañados de medidas preventivas para afrontarlos dentro de la planificación de actuaciones preventivas, del mismo modo que el resto de los riesgos laborales. Las

medidas seguirán las mismas pautas que para el resto de los riesgos laborales, teniendo suficiente precisión y claridad, de manera que permitan su seguimiento y aplicación, incluida la supervisión periódica en los comités de seguridad y salud de la empresa.

– Para los factores psicosociales que después de seguir un método o procedimiento no se hayan valorado como factores de riesgo, la empresa ejercerá una vigilancia activa y dispondrá de herramientas/mecanismos para verificar que se mantengan en esos parámetros de acuerdo con lo dispuesto en el art. 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 66. *Formación e Información.*

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva incluyendo la asociada al control de los factores psicosociales, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones, en los equipos de trabajo o introducción de nuevas tecnologías.

Dicha formación:

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

– Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Cuando la formación sea impartida en jornada de descanso de la persona trabajadora, ese día se considerará como tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso el coste de la formación recaerá sobre las personas trabajadoras.

– Será consultada en los comités Técnicos correspondientes, y su desarrollo se gestionará conforme a los procedimientos internos de formación vigentes. En la última reunión se realizará balance de la formación realizada en el año, así como adelanto de la planificación de acciones formativas previstas para el siguiente ejercicio.

– Podrá ser impartida con medios propios de la empresa o a través de entidades especializadas, ya sea en formato presencial o a través de métodos on-line, siempre que esta modalidad resulte adecuada, mediante utilización de tecnologías apropiadas que garanticen su eficacia.

– Contará con la especial sensibilización de las personas trabajadoras y sus responsables, a los efectos de alcanzar todo el conocimiento necesario en materia de seguridad y salud.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban directamente, con la mayor celeridad posible, toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud tanto física como mental y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 67. *Accidentes e Incidentes.*

Los accidentes e incidentes de trabajo del personal propio y de las empresas contratistas que se produzcan en el desarrollo de los servicios contratados por la Empresa, deben ser investigados y analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los procesos de análisis e investigación de accidentes se desarrollarán conforme a lo establecido en la legislación vigente y en la normativa interna de Naturgy y en todos ellos se facilitará la participación de los Delegados de Prevención, al igual que en aquellos incidentes que según dicha normativa se consideren relevantes.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión o actualización de la normativa interna de este proceso.

Su participación se regulará conforme a los siguientes criterios:

– En el caso de accidentes e incidentes que ocurran en el desarrollo de las actividades de la operativa propia del negocio, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del centro de trabajo que pertenezcan al mismo ámbito de Negocio. En su defecto, corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité Técnico correspondiente o al representante de los trabajadores en quien ese comité delegue.

– En el caso de accidentes e incidentes ocurridos en los edificios (oficinas) la participación corresponderá a los Delegados de Prevención adscritos al propio centro donde se ha producido. En caso de que en el centro no existan Delegados de Prevención, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité de centros de trabajo del ámbito geográfico correspondiente o al representante de los trabajadores en quien ese comité delegue.

Adicionalmente a lo anterior, se podrá proponer la participación de otros Delegados de Prevención distintos a los descritos, siempre que concurran motivos justificados y que se solicite formalmente con carácter previo al inicio del proceso, y previa consulta a la Dirección de la Empresa.

No obstante, lo anterior, la información resultante de los mencionados procesos estará a disposición de todos los Delegados de Prevención a través de la Comunidad de Prevención o plataforma informática habilitada al efecto.

La investigación de los accidentes e incidentes de personal propio deberá determinar si procede revisar la evaluación de riesgos existente.

En los Comités de seguridad y salud se aportará la relación de accidentes e incidentes correspondiente a ese ámbito.

Artículo 68. *Instalaciones, equipos y productos.*

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

La Empresa asegurará la definición y aplicación de las medidas preventivas necesarias en todo su ciclo de vida, así como la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Artículo 69. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

1. Medidas de emergencia.

La Empresa deberá analizar las posibles situaciones de emergencia garantizando que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran en el que se adopten las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Igualmente, la Empresa establecerá las relaciones que sean necesarias con servicios de emergencia exterior y designará al personal propio encargado de poner en práctica estas medidas. Para la designación del personal mencionado deberá tenerse en cuenta su capacitación, así como sus posibles limitaciones para el desempeño de las funciones. La pertenencia a los equipos de emergencia será voluntaria siempre que sea posible.

La Empresa comprobará periódicamente y conforme a los procedimientos internos el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas, posibilitando la participación de los Delegados de Prevención.

Las personas trabajadoras conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia que les sean de aplicación.

2. Riesgo grave o inminente.

Se considerará un riesgo grave e inminente cuando se den estas condiciones:

- Que la exposición al riesgo se pueda producir de forma inmediata y
- Que esa exposición suponga un daño grave para la salud de las personas trabajadoras, aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

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

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

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

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

2.2 De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la LPRL, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

2.3 Cuando en el caso a que se refiere el apartado 2.1, el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

2.4 Las personas trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 70. Vigilancia de la salud.

Según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL, la Empresa garantizará, a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud aplicando protocolos específicos en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Las personas responsables de salud laboral de la Empresa elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de seguimiento equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales. El listado actualizado de los protocolos aplicables se facilitará con carácter anual, o cuando existan actualizaciones, a la Representación Social.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando las personas trabajadoras presten su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al CUSS, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la

salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

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

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

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Los reconocimientos se realizarán dentro de la jornada laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, así como 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 de los mismos.

Cuando con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el SPM determinará la necesidad de revisar la evaluación de riesgos.

Para todo el colectivo usuario de PVD o dispositivos digitales, se les facilitará un reconocimiento oftalmológico por un especialista cuando el médico responsable de la vigilancia de la salud lo considere necesario a tenor de los hallazgos encontrados.

Independientemente del reconocimiento médico de Vigilancia de la Salud, a las mujeres trabajadoras que lo soliciten se les facilitará una revisión ginecológica anual.

Cuando la persona trabajadora sea requerida por la Empresa o la Mutua a revisiones o controles médicos por enfermedad laboral o accidente de trabajo, estas pondrán a disposición de la persona afectada los medios de transporte necesarios para acudir a dichas revisiones, o en su defecto, no repercutirán a la persona afectada los gastos de desplazamiento que esta tuviere. Estos gastos serán abonados a la mayor brevedad posible previa solicitud y posterior justificación y autorización de los mismos, ya sean por transporte público o privado.

Si una persona trabajadora a consecuencia de una enfermedad o accidente sufriera lesiones o dificultades emanadas de las mismas que le incapacitan total o parcialmente para la realización de las tareas de su puesto de trabajo, dichas lesiones o dificultades deberán ser valoradas por parte de Vigilancia de la Salud, a los efectos de facilitar pautas que contribuyan a solucionar la situación.

Si del resultado del reconocimiento médico se derivara la emisión de un certificado de Aptitud con Limitaciones / Restricciones definitivas para el puesto, supondría necesariamente la eliminación de los riesgos para los que se ha detectado una especial sensibilidad por parte de la persona trabajadora, priorizando para ello adaptar su puesto de trabajo, si resulta posible para su Unidad, o el cambio a otro puesto de trabajo si la adaptación no fuera posible, en cuyo caso se efectuarán acciones o programas de formación y/o adaptación a las nuevas tecnologías que puedan resultar necesarias para el nuevo puesto de trabajo.

Todos los Centros de Trabajo del Grupo deberán disponer como mínimo de un botiquín con todo lo indicado por la normativa vigente. El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

Además de en aquellos centros de trabajo en los que ya se dispone de desfibriladores automáticos, por parte de Vigilancia de la Salud se realizará un estudio de aquellos centros de trabajo en donde no se disponga de ellos, valorando la conveniencia

de disponer de estos cuando se considere necesario. En los centros donde se disponga de desfibriladores, se fomentará el conocimiento sobre el procedimiento correcto de utilización de los mismos.

Artículo 71. *Prevención en situación de maternidad.*

En caso de embarazo, lactancia o tratamiento de fertilidad previo, una vez comunicado por parte de la trabajadora a Servicios Médicos de Naturgy, conforme a su protocolo evaluarán el impacto de esta especial sensibilidad a la salud de la trabajadora embarazada o al feto. Según dicho protocolo, se evaluará si los riesgos existentes en el desempeño del trabajo habitual pueden derivar algún riesgo para el normal desarrollo del embarazo y el feto debido al puesto de trabajo, así como en periodo de lactancia materna posterior, si la trabajadora decidiera lactancia natural.

Se emitirá certificado de aptitud con limitaciones de carácter temporal para todos los riesgos del puesto que supongan un peligro para el embarazo o el feto, así como se advertirán las medidas a tomar en el caso de que la trabajadora decidiera lactancia materna tras el nacimiento.

En el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, mediante la adaptación del puesto de trabajo en primera instancia, y si no es posible, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su Grupo Profesional. Todo ello sin merma ni perjuicio de sus derechos económicos y laborales. Dicho cambio deberá ser informado previamente a la representación sindical, siempre que la trabajadora lo autorice.

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

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la LPRL y demás regulación legal al respecto.

Artículo 72. *Empresas colaboradoras y ETT'S.*

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación y compromiso de sus empresas colaboradoras, proveedores o personas autónomas.

La Empresa establecerá las medidas necesarias para que contratistas, subcontratistas y personal autónomo que trabajen en sus instalaciones mantengan, respecto a sus personas trabajadoras un nivel de protección equivalente al proporcionado a sus personas trabajadoras.

La Empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad de las empresas contratistas y subcontratistas en relación con las operaciones realizadas.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información correspondiente respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales y obras de construcción y en especial a la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, reformado por el

Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, garantizando el establecimiento de los medios de coordinación según lo definido en las mismas.

La Empresa utilizará como medios de coordinación de actividades empresariales, sin perjuicio de otros, los siguientes:

- Intercambio de información y comunicación entre las empresas concurrentes.
- Reuniones periódicas entre empresas concurrentes
- Establecer procedimientos de trabajo conjunto, con contenidos específicos de prevención de riesgos laborales que afecten a las personas trabajadoras de la Empresa y las empresas contratistas.
 - Asegurar la designación de los recursos preventivos, por parte de la empresa contratista, en los casos que sea preceptivo.
 - La designación de una o más personas responsables de la coordinación de actividades preventivas.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal y modificaciones introducidas por Real Decreto Ley 10/2010.

CAPÍTULO X

Acción Sindical

Artículo 73. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de las personas trabajadoras en la empresa.

Se reconoce el papel de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales de Grupo constituidas en el ámbito funcional de este Convenio, como interlocutores esenciales respecto a las relaciones laborales en la Empresa, sin perjuicio de las competencias legales que la ley confiere a otros órganos de representación.

La Representación de los Trabajadores en la Empresa corresponde a:

1. Secciones Sindicales
2. Comités de Empresa y Delegados de Personal
3. Mesa Sindical de Grupo

Artículo 74. Secciones Sindicales.

a) Para el ejercicio de los derechos sindicales de las personas trabajadoras, las personas afiliadas a un mismo Sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente Sección Sindical.

b) Los Delegados Sindicales, dispondrán como máximo de 40 horas mensuales de crédito horario, siempre y cuando los Sindicatos a los cuales pertenezcan: a) hayan obtenido el 10% o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio; o bien, b) cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, hayan obtenido el 15% o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5% en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, nombrados de conformidad con lo regulado en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Asimismo, los representantes electos que formen parte de la ejecutiva u órgano de gobierno de la Sección Sindical, designados y comunicados a la Empresa a tal efecto, que se encuentren entre los Sindicatos que ostenten la representación referida en el párrafo anterior, dispondrán como máximo de 40 horas mensuales de crédito horario, siendo el límite de un máximo de 5 miembros por Sección Sindical.

En el supuesto de ostentar al mismo tiempo distintos cargos unitarios y/o sindicales (representante electo, delegado sindical, delegado de prevención, etc.) el crédito horario no será acumulable, salvo por el mecanismo regulado en el apartado i) del presente artículo.

No computarán en el cálculo de horas de crédito horario antes indicado, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

c) Los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, o bien, cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, el 15% o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5% en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, podrán complementar –de ser inferior- el número de Delegados Sindicales que puedan ostentar, en el conjunto de las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en base a la siguiente escala:

– Los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de representación del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio: Hasta un máximo, de 10 Delegados Sindicales.

– Los Sindicatos que hayan obtenido el 15% o más de representación en el ámbito autonómico con un mínimo del 5% en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio: Hasta un máximo de 5 Delegados Sindicales.

La designación de los Delegados Sindicales antes referidos, se efectuará, hasta alcanzar en conjunto el número máximo indicado por Sindicato entre las empresas del Grupo.

De ser inferiores los porcentajes de representación antes indicados, se estará a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cuando la suma del total de Delegados Sindicales designados por el conjunto de las secciones sindicales por encima de lo previsto legalmente exceda más de un 10% de la plantilla en la Empresa que corresponda, se requerirá autorización de la Empresa, siendo proporcional el límite del crédito sindical horario a los delegados designados.

d) Los Delegados Sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de hasta 15 días para atender a sus funciones representativas.

e) A efectos de una mejor operativa, a las reuniones de los Comités que legalmente proceda, cada Sindicato designará a un solo Delegado Sindical, a efectos de su asistencia y representación.

f) El responsable designado por cada Sección Sindical se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

g) Las Secciones Sindicales, tendrán, además de las reconocidas por Ley, las siguientes funciones:

i. Nombrar a la Representación de los Trabajadores en las comisiones mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las Elecciones Sindicales.

ii. Fijar en los tablones de anuncios, para información Sindical, todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general cualquier documento del Sindicato, así como recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas Sindicales de sus personas afiliadas y difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato antes o después de las horas de trabajo.

iii. Presentar sus personas candidatas en las elecciones a representantes del personal a través de su correspondiente Organización Sindical.

iv. Convocar a las personas trabajadoras a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

v. Conocer y emitir, por parte de la Sección Sindical del sindicato de afiliación de la persona afectada, informe previo en los procedimientos por sanciones y despidos de las

personas trabajadoras elegidas representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa, así como en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

h) A efectos de tener un conocimiento general a nivel de Grupo, y facilitar la labor informativa a la Representación de los Trabajadores, a las Secciones Sindicales se les facilitará la información regulada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, si bien a nivel de Grupo y de forma desglosada para que las Secciones Sindicales la deriven, en la que pueda corresponder, a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, considerando expresamente las partes que con ello se da cumplimiento a lo regulado en el indicado artículo.

i) Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales de los trabajadores, podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas del total de las que correspondan a la totalidad de cada Sección Sindical, teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los Representantes de los Trabajadores. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente consensuada con la Dirección de Personas y Organización.

En ningún caso, un miembro de la Sección Sindical puede disponer, por el mecanismo de acumulación de horas de crédito horario, de un volumen superior a 100 horas mensuales.

Asimismo, en ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que presta la Empresa.

j) Los locales sindicales podrán ser utilizados por las Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal, mediante acuerdo entre las distintas representaciones sobre el sistema de uso.

k) Solicitar a la Dirección de la Empresa que efectúe el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellas personas trabajadoras afiliadas que así lo autoricen expresamente. La Empresa llevará a cabo las antedichas detacciones y los correspondientes ingresos, a no ser que reciba comunicación en contra de las personas trabajadoras.

l) La representación de los trabajadores podrá disponer de asesoramiento externo, que podrá acceder a los locales destinados para la Representación de los Trabajadores, cumpliéndose los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personas ajenas a la Empresa.

m) Se reconoce a aquellas secciones sindicales que ostenten la representatividad regulada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores las competencias de negociación colectiva, diálogo social y a efectos de los períodos de consulta previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 75. *Mesa Sindical del Grupo.*

Se acuerda la constitución de una Mesa Sindical de Grupo (en adelante Mesa) conjunta para todas las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio. Dicha Mesa estará formada por 13 miembros, de los sindicatos que ostenten la representatividad regulada en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su distribución proporcional a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales en el conjunto de las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio.

I. Se acuerda dotar a la indicada Mesa de las mismas competencias reguladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como de las competencias siguientes:

1. De información: Tendrá derecho a ser informado por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.
- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, así como de las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.
- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.
- Establecimiento o anulación de pluses.
- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.
- Cambios de centro de trabajo que no conlleven cambios de residencia.

2. De negociación:

- A la negociación colectiva y el diálogo social.
- Periodo de consultas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. De audiencia previa: Tendrá derecho a ser oída previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

- Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.
- En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.
- No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.
- Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- Traslados originados por necesidades del servicio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la recepción por la Mesa de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte de la citada Mesa se entenderá cumplido el trámite.

4. De coordinación: coordinación del funcionamiento de los Comités de Empresa, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que le sean expresamente transferidos.

5. De representación: Tendrá capacidad en todo lo referente a las Relaciones Laborales en la Empresa, siendo interlocutor válido ante la Dirección de la Empresa y ejercerá la plena representatividad ante la Autoridad Laboral, estatal o autonómica y, asimismo, ante la jurisdicción social en todas aquéllas cuestiones de interés general que le están conferidas por el presente artículo y de conformidad con la legislación vigente, así como en las que le sean expresamente transferidas por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo de la misma. Ostentará la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan, de conformidad con la legislación vigente.

6. De Participación: Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los posibles incumplimientos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

7. De Vigilancia: Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

– Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

– A estos efectos, y de conformidad con la legislación vigente, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

II. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número I del presente artículo, cada miembro de la Mesa dispondrá de 40 horas mensuales de crédito horario como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial; y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración. En ningún caso la ausencia podrá conllevar un perjuicio grave del servicio público que presta la Empresa.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al responsable con antelación suficiente, con un mínimo de 24 horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. No obstante, en caso de situaciones excepcionales de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, deberá producirse igualmente la oportuna comunicación al responsable.

III. La Mesa podrá utilizar los mismos locales facilitados para las Secciones Sindicales, Comité de Empresa y Delegados de Personal, previo acuerdo entre los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

IV. Al objeto de que la Mesa, los Comités de Empresa y los Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a las personas trabajadoras, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como plantas, talleres o naves existan en cada centro de trabajo.

V. En casos excepcionales y previa notificación al responsable del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a las personas trabajadoras en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

VI. Fueras de las horas de trabajo, la Mesa podrá ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos. Cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

VII. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

VIII. La Mesa Sindical de Grupo podrá disponer de asesoramiento externo, que podrá acceder a los locales destinados para la Mesa y Secciones Sindicales, cumpliéndose los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personas ajenas a la Empresa.

IX. La Mesa podrá establecer Comisiones de Trabajo, de forma proporcional a los resultados electorales, para el buen funcionamiento de la actividad sindical y relaciones con la Dirección de la Empresa, si éstas no las hubiese determinado el Convenio.

Tanto la representación unitaria como sindical de los trabajadores manejará, bajo la más estricta confidencialidad, la documentación que como tal le sea facilitada por la Dirección de la Empresa.

Artículo 76. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, sin menoscabo de lo establecido para las secciones sindicales y la Mesa Sindical en desarrollo de las competencias que les confiere el Estatuto de los Trabajadores, tendrán las siguientes atribuciones:

1. Colaboración, en lo necesario y por lo que compete a su centro de trabajo, con los órganos regulados en el artículo 64.1 del presente Convenio, sobre Organización de la Actividad Preventiva.

2. Interlocución con el representante de la Empresa en temas propios y exclusivos del centro de trabajo.

3. Asimismo, dada la complejidad organizativa del Grupo y el número de centros de trabajo existentes, a efectos de optimizar la gestión, recibirá, a través de la Sección Sindical correspondiente, la siguiente información o documentación:

- Información sobre contratas que trabajan en el centro de trabajo.
- Evolución de la plantilla.
- Expedientes contradictorios en caso de sanción a trabajadores.
- Informe sobre horas extraordinarias.
- Información sobre reestructuración de servicios en el centro de trabajo.
- Información sobre contratación en el centro de trabajo.

4. Podrán utilizar en los términos previstos en el artículo 74, los mismos locales habilitados por la Dirección de la Empresa para la Representación de los Trabajadores, previo acuerdo, de ser necesario, entre los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

5. Al objeto de que puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como plantas, talleres o naves existan en cada centro de trabajo.

6. En casos excepcionales y previa notificación al responsable del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

7. Fuera de las horas de trabajo, el Comité podrá ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

Para el ejercicio de sus funciones los representantes electos dispondrán del crédito de horas que legalmente corresponda, hasta un máximo de 40 horas mensuales de crédito sindical. No computarán en el cálculo de horas sindicales que legalmente correspondan, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de las competencias legales que tienen conferidas los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, se acuerda que la actividad representativa se centraliza en las Secciones Sindicales en los términos regulados en el artículo 73.

Artículo 77. Garantías Sindicales.

Ninguna persona trabajadora que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus

funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, la Sección Sindical correspondiente y la Mesa Sindical de Grupo.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Cualquier otro tipo de medidas, por ejemplo, un cambio de centro de trabajo, sobre las que se constate un perjuicio o limitación de las funciones representativas del representante de los trabajadores, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

Artículo 78. *Derecho de Asamblea.*

Las personas trabajadoras de cada centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes de éstas, o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida, en todos los casos, por los representantes de la Sección Sindical convocante, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con 48 horas de antelación, como mínimo, o 24 horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas. Asimismo, éstas podrán celebrarse de forma telemática, cumpliéndose con las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior, y para las que se dispondrá de los medios puestos a disposición por la Empresa en las condiciones habituales.

c) Para las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, o bien, cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, el 15% o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5% en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, sin perjuicio de las Asambleas que puedan celebrarse fuera de horas de trabajo, se establecen 12 horas anuales de crédito horario para Asambleas, a razón de 1 hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora, salvo en los períodos de negociación de Convenio Colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a). Para el resto de Secciones Sindicales, se establecen 6 horas anuales de crédito horario, con igual criterio.

d) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

Los Representantes de los Trabajadores, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las asambleas antes reguladas.

Artículo 79. *Elecciones Sindicales.*

Las elecciones sindicales se realizarán de forma simultánea en las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio durante el primer cuatrimestre de 2023,

una vez que ya han sido, previamente, acordadas y aplicadas las prórrogas necesarias a los mandatos con vencimiento previo.

Sin menoscabo de las competencias legales que la Ley confiere a las Mesas Electorales, a efectos de una mejor organización, las partes reconocen la vigencia de la Comisión Electoral, formada por la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Sindicatos con presencia en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, constituida en 2017, con la finalidad de establecer el calendario electoral y regular los demás aspectos relacionados con las elecciones sindicales.

Dicha Comisión Electoral tiene las siguientes funciones:

- Regular las normas electorales.
- Tutelar y resolver cualquier asunto que pueda surgir en materia electoral.
- Las decisiones en el seno de la Comisión Electoral se adoptarán por unanimidad.

Desarrollando las mismas bajo las siguientes premisas:

- Toda la plantilla del censo se agrupará en Colegio Único.
- Adoptar, dentro del marco legal vigente, las medidas necesarias que correspondan a los efectos de mantener constante, entre los procesos electorales, la representatividad obtenida en las elecciones sindicales, a los efectos de constituir las distintas Mesas, Comités y Comisiones reguladas en el presente Convenio.
- Mantener la promoción única de elecciones, en el año que en la misma se acuerde.

CAPÍTULO XI

Deberes y Régimen Disciplinario

Artículo 80. *Conducción de vehículos.*

Es obligatoria la conducción de vehículos para aquellas personas trabajadoras que, en el ejercicio normal de sus funciones fuera de los centros de trabajo, tengan asignado un vehículo facilitado por la Empresa.

Artículo 81. *Diligencia profesional.*

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones. De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurren, la Empresa asumirá la defensa de sus personas trabajadoras en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

En el supuesto de que una persona trabajadora desease asumir su defensa por sus propios medios, éstos correrán a su cargo, y no serán de aplicación las garantías reguladas en el primer párrafo de este artículo.

En caso de privación de libertad como consecuencia de actos derivados del desempeño de sus funciones, sin que hubiera mediado imprudencia, culpa, dolo o negligencia por parte la persona trabajadora, la familia de éste seguirá percibiendo su retribución fija en tanto dure dicha privación de libertad.

Artículo 82. Régimen Disciplinario.

La presente regulación tiene por objeto el asegurar un comportamiento ético y adecuado en el desempeño profesional de las personas trabajadoras en consonancia con lo regulado en el Código Ético, a la vez que da una respuesta a aquellas actuaciones irregulares que suponen un incumplimiento de las obligaciones laborales, que tendrán la consideración de falta laboral.

Atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, las faltas laborales se clasifican en:

- A. Faltas Leves.
 - B. Faltas Graves.
 - C. Faltas Muy Graves.
- A. Faltas leves.

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Las 3 primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada máxima superior a 15 minutos e inferior a 30 minutos, cometidas dentro del período de 1 mes.
2. Los incumplimientos de jornada/horario sin justificación que no excedan de 30 minutos en un período de 1 mes.
3. Omisión de registro horario en 4 días en un período de un mes sin justificación.
4. Faltar injustificadamente al trabajo 1 día en un período de 30 días.
5. No entregar en tiempo oportuno la baja por IT correspondiente, así como los partes de confirmación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
6. Los descuidos y/o la omisión de las tareas esenciales de conservación del material.
7. La falta de aseo y limpieza personal.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. La inasistencia a los cursos de formación obligatorios online o presenciales, seleccionados o aceptados por la persona trabajadora, sin que medie la debida justificación.
10. No cumplimentar en tiempo y forma la declaración de cumplimiento del Código Ético y otras Políticas corporativas, cuando así le sea requerido por la Empresa, salvo que se pueda demostrar que no es posible por causas ajenas a la persona trabajadora (como, por ejemplo, situaciones de IT, funcionamiento de la aplicación, etc.).

- B. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a 15 minutos sobre el horario de entrada máxima, en un período de 30 días, o 2 en dicho período cuando tuviese que relevar a otra persona trabajadora.
2. Faltar injustificadamente 2 días al trabajo durante un período de 30 días.
3. Los incumplimientos de jornada/horario sin justificación, superiores a 30 minutos que no excedan de los 90 minutos, en el período de 1 mes.
4. Omisión de registro horario de más de 5 días en un período de 1 mes sin justificación.
5. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo.
6. Las permutes de turno, asignación o puesto, realizados sin autorización previa del responsable.
7. Simular la presencia propia o de otra persona trabajadora.
8. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

9. La negligencia o desidia en el trabajo, así como la imprudencia en el desempeño de sus funciones.

10. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

11. No atender al público con la corrección debida.

12. Faltar al respeto o el trato desconsiderado a cualquier persona trabajadora de la Empresa o terceros en el desempeño laboral.

13. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa, para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

14. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia o convivencia de hecho formalizada, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones, o que pueda tener cualquier repercusión económica o en la gestión de los beneficios sociales.

15. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

16. No someterse a los reconocimientos médicos que resulten preceptivos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 70 del presente Convenio, así como no comparecer a las revisiones o consultas médicas establecidas por la Unidad de Vigilancia de la Salud de la Empresa, cuando del estado de salud de la persona trabajadora pudiera derivarse riesgo de accidente o de enfermedad para sí mismo o para terceras personas.

17. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma, si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.

18. Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la Empresa por la utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.

19. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometía dentro de un período de 6 meses, habiendo mediado amonestación escrita.

C. Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de 10 faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo superiores a 15 minutos sobre el horario de entrada máxima, cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.

2. Los incumplimientos de jornada/horario sin justificación, superiores a 90 minutos en el período de 1 mes.

3. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo, causando perjuicio o riesgo para las personas o para la Empresa.

4. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando de ella se derivase perjuicio notorio para las personas o para la Empresa.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, a las personas trabajadoras o terceros, dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

6. El hurto o fraude, o complicidad en los mismos, en relación con cualquiera de las energías bonificadas por la Empresa, o respecto al resto de beneficios sociales disfrutados, así como de aquellas materias primas y/o productos comercializados por la misma.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos u otros bienes de la Empresa.

8. El mal uso, de forma intencionada, de las herramientas informáticas propiedad del Grupo o contrario a las políticas del Grupo al respecto y/o a la normativa de ciberseguridad.

9. La inobservancia de las normas legales, así como de las disposiciones internas de la Empresa debidamente informadas a las Personas Trabajadoras, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y/o de Salud Laboral, si dicha inobservancia antes indicada implica riesgo para la Persona Trabajadora, terceros, instalaciones, o reputación pública de la Empresa.

10. La desidia, negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve perjuicio o riesgo de accidente para él mismo, la Empresa u otras personas trabajadoras o tercera personas, así como peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

11. La condena por delito de robo, hurto, fraude o malversación, o la condena por cualesquiera otras clases de hechos o conductas que puedan implicar para la Empresa desconfianza hacia su autor.

12. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

13. La embriaguez o situación de drogadicción reiterada en el puesto de trabajo o si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa, que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

14. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o el incumplimiento de los deberes de secreto y confidencialidad, así como el uso indebido de información confidencial o propia de la Empresa.

15. La manipulación, no autorizada o indebida de datos contenidos en sistemas operativos propios de la Empresa, así como la obtención, divulgación y/o uso o cesión en beneficio propio o ajeno, gratuitamente o mediante precio o contraprestación de cualquier tipo, de datos personales, financieros, comerciales o de cualquier otra información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes, proveedores o terceros que conozca por cualquier causa o especialmente por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD y demás normativa de aplicación.

16. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como ofrecer o recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedores o Administraciones Públicas, por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, o Administraciones Públicas ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

17. Actuaciones demostradas contrarias al Código Ético y políticas que lo desarrollan previstas en el presente régimen disciplinario o legislación vigente relacionadas con su vinculación laboral, garantizando el correspondiente procedimiento de audiencia personal previsto en este Capítulo.

18. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otras personas trabajadoras, sus familiares directos o a terceros en el desempeño laboral.

19. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

20. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

21. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

22. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

23. El acoso laboral, el acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometiera dentro de un período de 6 meses de la primera.

Sanciones.

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por Falta Leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Sanciones por Falta Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Sanciones por Falta Muy Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo prescripción
Faltas Leves.	A los 10 días.
Faltas Graves.	A los 20 días.
Faltas Muy Graves.	A los 60 días.

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los 6 meses de haberse cometido. No obstante, si se produjese la apertura de expediente sancionador, el plazo de prescripción quedará interrumpido hasta la conclusión del mismo.

Procedimiento.

La facultad de calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores corresponde a la Dirección de la Empresa (a estos efectos la Dirección de Personas, Organización y Cultura), ajustándose a las siguientes normas de procedimiento.

A. Determinación de los hechos susceptibles de calificación de falta laboral y determinación de sanciones:

I. A iniciativa de la Unidad en que la persona trabajadora presta sus servicios:

La persona responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado a la Dirección correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral.

En el caso que la Dirección o la persona en quien delegue, lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió la persona responsable de la Unidad o superior inmediato de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa, por medio de la persona en quien delegue, procederá, en su caso, a la calificación de los hechos, calificando la falta y estableciendo la sanción consiguiente.

II. A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para una persona trabajadora de cualquier dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa.

La determinación de la necesidad de apertura de expediente contradictorio será potestad de la Dirección de la Empresa, salvo para la determinación de falta y sanción muy grave, en cuyo caso será necesario la incoación previa del mismo.

En los casos en que la falta pudiere ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad de terceros o del servicio, así como con el objeto de evitar la ocultación, alteración, destrucción de pruebas u obstrucción de la investigación, podrá disponerse la suspensión de empleo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario. Si finalmente se impusiera sanción de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo transcurrido en situación de suspensión de empleo con carácter preventivo, será computado, hasta donde alcance, a efectos del cumplimiento de la sanción, aplicándose los efectos correspondientes a la suspensión de empleo y sueldo.

B. Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando la decisión adoptada a la persona trabajadora afectada y a la Dirección correspondiente.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Si la persona trabajadora objeto de la apertura del expediente contradictorio fuese afiliado a algún Sindicato, la Empresa deberá notificar la iniciación del mismo a la Sección Sindical correspondiente, para que ésta presente, si lo estima conveniente, un pliego de descargos.

La Dirección de la Empresa informará a las secciones sindicales del Grupo de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 75 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 77 del presente Convenio y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII**Otras Disposiciones****Artículo 83. Disposición Derogatoria.**

El presente Convenio absorbe, deroga, anula y sustituye cualquier acuerdo colectivo previo, existente en cualquier empresa o centro de trabajo, con anterioridad a su firma, a excepción de los acuerdos y regulaciones que seguidamente se indican que mantendrán, en todo caso, su propia naturaleza jurídica y regulación:

- Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy.
- Acuerdo del Plan de Igualdad de Naturgy, de 4 de diciembre de 2012.
- Para el personal no incluido en el ámbito personal de este Convenio, el Acuerdo de la Mesa Negociadora para la regulación de los términos del ejercicio del derecho de

Adaptación del Tiempo de Trabajo y su forma de prestación por Conciliación Familiar y Laboral de 4 de noviembre de 2019.

- Acuerdo sobre Bonificación de Tarifa Eléctrica, de 7 de mayo de 1998 para el personal de ámbito Cataluña, al que era de aplicación.
- Acuerdo sobre Entidad Colaboradora, de 20 de diciembre de 2002, en Gas Natural.
 - Acuerdo sobre SLE 2006 en Unión Fenosa.
 - Acuerdo sobre procedimiento de cálculo de los complementos de pensión de viudedad sobrevenida a la jubilación, de 12 de febrero de 2009, en Unión Fenosa.
 - Acuerdo de la Mesa Negociadora para Validación del Sistema de Registro Horario en el Grupo Naturgy de 17 de octubre de 2019.
 - Régimen de pensiones complementarias para el personal que le era de aplicación regulado en la Disposición Adicional Primera del Anexo III del II Convenio Colectivo de Grupo Naturgy.
 - Régimen de pensiones complementarias para el personal que le era de aplicación regulado en la Disposición Adicional Tercera del Anexo IV del II Convenio Colectivo de Grupo Naturgy.
 - Acuerdo Plan de Bajas del Grupo Naturgy de 7 de mayo de 2021.
 - Acuerdo de retén y/o turno en Petroleum Oil & Gas España, SA, de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009.
 - Acuerdo de Operaciones Especiales Cataluña, de 31 de mayo de 2005, en Gas Natural Distribución.
 - Acuerdo de retén del Centro de Control Eléctrico, de 22 de enero de 2010.
 - Acuerdo Nuevo Modelo de Servicios Técnicos de las sociedades de ámbito Nedgia de 27 de noviembre de 2019.
 - Acuerdo del nuevo modelo del Centro de Control de Distribución de Nedgia de 1 de abril de 2022, así como, hasta la implantación definitiva de este, el Acuerdo sobre el Centro de Atención de Urgencias de Gas Natural Distribución de 18 de diciembre de 2009 hasta la implantación.
 - Acuerdo Servicio de gestión de Incidencias de UFD de fecha 14 noviembre 2018.
 - Acuerdo de Implementación del Nuevo Modelo del Centro de Operación de Red de UFD Distribución Electricidad SA de fecha 4 de mayo del 2022.

Cualquier discrepancia relacionada con la aplicación de este artículo, será resuelta en el seno de la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 8 del presente Convenio.

ANEXO I

Garantías personales preexistentes

Complemento RV GDD.

De aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (5 de marzo de 2013) venía devengando la Retribución Variable por Gestión del Desempeño regulada en el artículo 32.3 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, este complemento se abona distribuido en las 12 pagas ordinarias, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para el Nivel Salarial, a excepción del primer año de vigencia, en el que se incrementa de acuerdo con lo indicado en apartado III., artículo 55 «otros conceptos salariales».

Dicho complemento tiene carácter consolidado y no absorbible, no computando a efectos de la aportación al Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción de la retribución vinculada a resultados regulada en el artículo 55 del presente Convenio, computándose a efectos de cálculo de

dicha absorción total o parcial un cumplimiento del 100% de la nueva retribución variable.

Si, en aplicación de lo regulado en el párrafo anterior, el Complemento RV GDD llegase a ser absorbido (en todo o en parte) como consecuencia de su incompatibilidad con cualquier otro tipo de retribución variable, en el caso de que, con posterioridad, la persona trabajadora dejase de estar adscrito a la función por la que podía devengar la retribución variable que motivó la absorción, pasaría nuevamente a percibir el Complemento RV GDD que se le hubiese absorbido.

Por otra parte, al personal que, por encontrarse ejerciendo jornada reducida, tenga reducido proporcionalmente el Complemento RV GDD, en el momento en que retorne a jornada completa se le ajustará el importe del Complemento a la nueva situación.

Suministro de gas natural y electricidad.

A quienes les estuviera resultando de aplicación a la fecha de la firma del presente Convenio lo regulado en la Disposición Adicional Primera del Anexo I y apartado III de los Anexos IX y X del II Convenio Colectivo de Naturgy, mantendrán respectivamente dichas regulaciones.

Asimismo, a quienes les estuviera resultando de aplicación a la fecha de la firma del presente Convenio lo regulado en la Disposición Adicional Segunda del Anexo II del II Convenio Colectivo de Naturgy, mantendrán dicha regulación en su suministro de electricidad, a excepción de lo dispuesto en el último párrafo del presente apartado y limitada a una bonificación máxima anual de:

- Hasta 31 de diciembre de 2022: 30.000 kWh
- A partir de 1 de enero de 2023: 25.000 kWh

Superados los consumos antes indicados, se facturará a un precio equivalente a la referencia fiscal aplicable (actualmente la Tarifa Compromiso valorada en 0,16 euros/KWh).

Compensación comidas y Ayuda comida.

Aquellas personas trabajadoras que a fecha de firma del III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy estén percibiendo el concepto «Compensación Comidas» o «Ayuda comida», pasarán a percibir el Vale Comida en sustitución de dichos conceptos, en los términos regulados en el artículo 53 del presente Convenio con efectos económicos de 1 de enero de 2023.

Adicionalmente las personas trabajadoras que vinieran percibiendo «Compensación Comidas» o «Ayuda Comida», percibirán un complemento ad personam, revalorizable, no absorbible y no pensionable equivalente al 100% de la diferencia anual entre el valor 2022 de la compensación comidas o ayuda comida y el valor del Vale Comida del mismo año, distribuido en 12 pagas mensuales.

La «Compensación Comidas» y la «Ayuda Comida» se actualizarán, los años 2021 y 2022, de la forma establecida para «otros conceptos salariales» en el artículo 55 del presente Convenio, que son para cada uno respectivamente, los siguientes importes:

Compensación Comida:

Año	Importe
2021	12,84
2022	13,17

Ayuda Comida:

Año	Importe
2021	9,58
2022	9,82

Plus de asistencia:

Las personas trabajadoras que estén percibiendo el plus de asistencia regulado en el artículo 36 del III Convenio Colectivo del Grupo Unión Fenosa, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el indicado artículo, teniendo la opción –a ejercer por única vez- de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, regulado en el artículo 53 del presente Convenio, todo ello mientras estén adscritos a Jornada Ordinaria o Flexible.

Los importes del Plus de Asistencia, para cada uno de los años de vigencia, son:

Año	Importe
2021	6,11
2022	6,26
2023	6,37
2024	6,45

El Plus de Asistencia se devengará en los días de descanso que resulten como compensación de los festivos que caigan en sábado, no devengándose, sin embargo, en los días de libre disposición.

El devengo del Plus de Asistencia es incompatible con el devengo del Vale Comida regulado en el artículo 53 del presente Convenio.

Dietas.

Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles salariales 1 a 15, que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su localidad de destino o prolongar su jornada laboral y generen derecho a dieta, percibirán las cantidades establecidas a continuación.

Los importes relativos a las Dietas, para cada uno de los años de vigencia, son:

Tipo de Dietas	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Desayuno.	3,56	3,65	3,72	3,76
Comida o cena.	21,03	21,56	21,94	22,21
Cama.	49,87	51,12	52,01	52,66
Completa.	95,51	97,90	99,61	100,86

En aquellos casos en que por determinadas circunstancias, los importes de las dietas resultasen insuficientes, el responsable de la unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar.

Las personas trabajadoras podrán solicitar a través de su línea jerárquica acogerse a los medios de pago que en cada momento tenga establecida la Empresa.

La dieta completa únicamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia.

Gastos de bolsillo:

Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles salariales 16 a 24, estarán sujetos al régimen de gastos a justificar, y cuando el desplazamiento tenga una duración superior a 4 días percibirán además desde el primer día, en concepto de gastos de bolsillo, la cantidad establecida a continuación:

Año	Importe
2021	10,66
2022	10,93
2023	11,12
2024	11,26

Seguro de Vida Colectivo:

Se mantendrá, para el personal que a la firma del presente Convenio le era de aplicación, la Disposición Transitoria Primera del Anexo I del II Convenio Colectivo de Naturgy 2016-2020, lo dispuesto en el apartado a) del punto 3º del Acuerdo de 17 de diciembre de 1996, suscrito en Gas Natural SDG, SA y en el Anexo XIV del vigente Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy, respectivamente.

Asimismo, se mantendrá para el personal que a la firma del presente Convenio le era de aplicación, la regulación del seguro de vida colectivo previsto en el Acuerdo Octavo del Acta de firma del II Convenio Colectivo de Naturgy 2016-2020.

Asistencia Médico Sanitaria y Cobertura de Salud:

Se mantendrá para el personal que a la firma del presente Convenio Colectivo lo estuviera disfrutando, la regulación de la disposición adicional quinta y sexta del Anexo II del II Convenio Colectivo de Grupo Naturgy 2016-2020, actualizándose ambos en los valores recogidos a continuación:

Asistencia médica-sanitaria:

Colectivo	Año 2021	Año 2022
Personal en activo.	46,79	47,77
Beneficiarios del personal en activo.	46,79	47,77
Personal pasivo.	117,59	120,06
Beneficiarios del personal pasivo.	117,59	120,06

Cobertura de Salud:

Año	Importe
2021	12,11
2022	12,42
2023	12,63
2024	12,79

Complemento pluses:

Este complemento tiene como origen el integrar en el mismo las diferencias que podían existir entre el importe regulado en el Anexo VI del I Convenio Colectivo de Gas

Natural Fenosa 2012-2015, y los importes regulados en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en base a la adscripción individual a 31 de diciembre de 2012.

Al igual que los pluses a los que complementan, se devengará en proporción a los días efectivamente trabajados en turno o en retén, y se mantendrá su devengo en tanto se esté adscrito a una función en la que se perciba alguno de los pluses que justifican el mismo.

El importe del Complemento Pluses para el año 2021 y siguientes se detalla en la tabla del Anexo IV.

Compensación jornada a turnos.

Las personas trabajadoras que la estén percibiendo a la firma del presente Convenio, en tanto se mantenga la adscripción a turnos que daban derecho a su percepción, continuarán devengando el importe de la compensación jornada a turnos en los valores recogidos en el Anexo IV.

Jornada Anual.

El personal que a fecha de firma del presente Convenio esté disfrutando de una jornada de 1.650 horas anuales de trabajo efectivo, mantendrá dicha jornada con carácter excepcional y ad personam, a los efectos recogidos en la disposición adicional VII del Anexo II del II Convenio Colectivo de Naturgy 2016-2020.

Percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT).

El personal al que le resultara de aplicación la regulación del Anexo I, IX o X del II Convenio de Naturgy, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT) que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

La persona trabajadora percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja de IT. Desde esta fecha empezará a computarse el período de dieciocho meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 46 del presente Convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devenga.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la persona trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Disposición transitoria. Horas Suplementarias y Extraordinarias.

Para el personal al que le resultaba de aplicación el Anexo II del II Convenio de Naturgy, y hasta 31 de diciembre de 2024, el valor de la hora suplementaria de obligado cumplimiento regulada en el artículo 51, así como el valor de la hora extraordinaria regulada en el artículo 52 del presente Convenio, se incrementará en un 15% cuando se realice en horario nocturno, entre las 22 y las 6 horas.

En ese sentido, se abonará, en un pago único en la nómina de febrero del respectivo año siguiente, un importe (en valor 2020 incrementado en el mismo porcentaje que «otros conceptos salariales» para cada uno de los años de aplicación) equivalente a la diferencia que se calculó en 2013 entre el 15% del valor individual de la hora extraordinaria (valor 2012) y el 15% del valor de la hora extraordinaria de aplicación, según la tabla (valor 2012) que se incluía en el Anexo XIII del I Convenio Colectivo de

Gas Natural Fenosa, multiplicado por el número de horas realizadas en el año entre las 22 y las 6 horas.

Para el personal al que le resultaba de aplicación el Anexo I del II Convenio de Naturgy, y hasta el 31 de diciembre de 2024, el valor de la hora suplementaria y de la hora extraordinaria reguladas en los artículos 51 y 52 del presente Convenio se incrementará en un 5%, en el caso de que las mismas sean de obligado cumplimiento.

ANEXO II

Pluses

Compensación por trabajo en los días de Navidad y Fin de Año.

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio tengan que trabajar iniciando su jornada después de las 14 horas de los días 24 o 31 de diciembre y finalizándola antes de las 15 horas del día siguiente, percibirán, en función del tiempo trabajado, una compensación económica acorde a los importes previstos en la siguiente tabla:

	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Hasta 4 horas.	94,41	96,77	98,46	99,69
Más de 4 horas.	188,80	193,52	196,91	199,37

Con la incorporación de la presente regulación, las partes entienden que queda anulada la percepción de cestas de navidad o cualquier otra gratificación de similar naturaleza que se hubiera venido entregando hasta la fecha, a todos los efectos, siendo en consecuencia esta compensación la única gratificación navideña existente en el Grupo.

Regulación Pluses de Aplicación Exclusiva para el Personal de las Empresas Incluidas en el Ámbito del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a las personas trabajadoras que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Salvo los expresamente regulados en el presente Convenio, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la Representación de los Trabajadores.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada persona trabajadora en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses existentes en la actualidad son los siguientes:

I. Turno.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR).

El TRR es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

Los importes del Plus de TRR para cada uno de los años de vigencia son:

Años	Importe anual	Importe mensual
2021	8.296,53	691,38
2022	8.503,94	708,66
2023	8.652,76	721,06
2024	8.760,92	730,08

Plus Turno Parcial Simple (TPS).

El TPS es el horario que se realiza guardando una alternancia de mañana y tarde en días laborables definidos según la correspondiente rueda de turno.

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

La adscripción a TPS implica la situación de disponibilidad, de acuerdo con el Modelo de Servicios Técnicos vigente, para cubrir puestos de trabajo a TRR, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los titulares en día festivo por situación de emergencia.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de TPS.

Los importes del Plus de TPS para cada uno de los años de vigencia son:

Años	Importe anual	Importe mensual
2021	3.204,82	267,07
2022	3.284,95	273,75
2023	3.342,43	278,54
2024	3.384,21	282,02

II. Retén.

Servicio de retén.

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias que afecten al suministro o a la seguridad en los términos que reglamentariamente están descritos. Estos retenes podrán ser implantados por la Dirección de la Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, semanalmente durante todo el año y serán rotativos. El nombramiento será, preferentemente, voluntario.

Las personas trabajadoras en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (teléfono, mensáfonos, etc.) en un radio tal que les permita presentarse, en el plazo más breve posible de acuerdo con el Modelo de Servicios Técnicos vigente en cada momento.

El Plus Retén es de aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados en situación de retén, no percibiéndose en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Plus Retén.

Los importes del Plus Retén para cada uno de los años de vigencia son:

Años	Importe semanal
2021	283,95
2022	291,05
2023	296,14
2024	299,84

Las personas trabajadoras adscritas al sistema de retén percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

III. Cobertura.

Regulación.

De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de coberturas en base a las siguientes condiciones:

La asignación será de carácter voluntario y rotativo. En caso contrario, la Dirección designará el personal necesario en situación de Cobertura.

La asignación a puestos de Cobertura tendrá una duración de un año, prorrogándose por períodos anuales, salvo que medie manifestación expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el punto anterior, para garantizar la asignación.

Con carácter general, la Cobertura no se realizará por períodos inferiores a dos días.

Plus de Cobertura.

Los importes del Plus de Cobertura para cada uno de los años de vigencia son:

Años	Complemento mensual asignación cobertura	Plus diario cobertura con pernocta	Plus diario cobertura sin pernocta
2021	95,90	40,92	29,24
2022	98,30	41,94	29,97
2023	100,02	42,68	30,50
2024	101,27	43,21	30,88

Los gastos de manutención se abonarán de conformidad con la regulación establecida en el Anexo III.

En los casos que la Cobertura efectiva, con pernocta, tuviera una duración continuada superior a un mes, a partir del inicio del segundo mes podrá ser de aplicación lo establecido en el artículo 16.C del presente Convenio, quedando, en tal caso, sin efecto, los gastos de manutención, complementos y pluses de cobertura asociados a la función.

Regulación Pluses y Primas de Aplicación Exclusiva para el Personal de las Empresas Incluidas en el Ámbito del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a las personas trabajadoras que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle. Salvo los expresamente regulados en el presente Convenio, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la Representación de los Trabajadores.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada persona trabajadora en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses existentes en la actualidad son los siguientes:

I. Turno.

Las personas trabajadoras que desempeñen ocupaciones con jornada en régimen de turnos cerrados o abiertos deberán realizar la correspondiente a 209 turnos de ocho horas al año, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

La Dirección de cada centro, oída la Representación de los Trabajadores, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas suplementarias y/o extraordinarias.

Son turnos cerrados (TRR) los que se realizan durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

Son turnos abiertos (TPS) los que se realizan guardando una alternancia de mañana y tarde, pudiendo ser de dos tipos:

- A. Los que se realizan todos los días naturales.
- B. Los que se realizan los días laborables.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personal disponible, una persona trabajadora del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán doblando en jornadas de cuatro horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si por necesidades del servicio una persona trabajadora efectuase más de 209 turnos al año, percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda.

Cuando por necesidades organizativas, la dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliese el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando por causas coyunturales no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada, hasta que una vez cesadas las causas de referencia vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir por tanto las retribuciones inherentes al mismo.

Las vacantes generadas en las ocupaciones cuya jornada se realiza en régimen de turnos se cubrirán por movimiento interno o contratación exterior en el plazo máximo de seis meses, que se reducirá a tres en los casos en que la vacante se produzca por jubilación y ésta sea formalmente conocida por la Empresa con suficiente antelación.

Compensación por TPS:

Como compensación a las particularidades de la jornada a TPS, las personas trabajadoras adscritas a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, para el año 2021, el siguiente:

Nivel salarial	Importe anual tipo A	Importe mensual tipo A	Importe anual tipo B	Importe mensual tipo B
2 a 12	5.093,74	424,48	3.472,53	289,38
13	5.474,43	456,20	3.731,08	310,92
14	5.696,50	474,71	3.776,97	314,75
15	5.961,17	496,76	3.961,53	330,13
16 a 20	6.081,04	506,75	3.980,46	331,70
21	6.232,63	519,39	4.085,03	340,42
22 y ss	6.857,82	571,49	4.494,04	374,50

Dichos importes se incrementarán en los años 2022, 2023 y 2024 en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

Compensación por TRR.

Como compensación a las particularidades de la jornada a turnos, las personas trabajadoras adscritas a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, para el año 2021, el siguiente:

Nivel salarial	Importe anual	Importe mensual
2 a 12	6.862,35	571,86
13	7.384,55	615,38
14	7.774,99	647,92
15	8.225,81	685,48
16 a 20	8.455,47	704,62
21	8.707,90	725,66
22 y ss	9.572,26	797,69

Los importes antes indicados incluyen el valor de la nocturnidad para los días en que el turno por la rotación del mismo se efectúe de noche.

Dichos importes se incrementarán en los años 2022, 2023 y 2024 en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio se efectúe la suplencia a que se refiere el presente anexo, dando lugar a la realización de turno y medio, o dos turnos en el mismo día, las personas trabajadoras percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada.

Esta retribución, que compensa todas las particularidades de este tipo de jornada, no se devengará, en consecuencia, en los períodos de descanso, permisos, incapacidad temporal, (salvo lo regulado en el artículo 58 del presente Convenio para los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo), maternidad y otros deanáloga naturaleza.

Cuando por necesidades del servicio una persona trabajadora con jornada ordinaria realice temporalmente jornada a turnos percibirá el importe del plus de turnos incrementado en un 15%.

II. Retén

Servicio de retén.

Forman el servicio de retén las personas trabajadoras que, designadas por la Empresa, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para las personas trabajadoras que se incorporen a ocupaciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

Excepcionalmente, el personal fijo de plantilla a la firma del Convenio Colectivo 1991-1994 que desempeñe actualmente dichas funciones y no esté aún realizando el servicio de retén, deberá determinar voluntariamente su opción de incorporarse definitivamente al mismo.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

Duración.

La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación será con carácter general de una semana de cada cuatro, y excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrá ser de una semana de cada tres o una semana de cada dos.

Calendario.

La Empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual de servicio.

Localización.

Con objeto de posibilitar al máximo la localización de las personas trabajadoras en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscapersonas, a medida que los medios técnicos con implantación en la Empresa, en cada momento, lo permitan; cuando no exista posibilidad de utilizar buscapersonas u otro medio similar, la localización será por teléfono en el domicilio de la persona trabajadora.

El personal que esté en servicio de retén se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

Activación del retén.

Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados

para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

Registro de incidencias.

La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por la persona trabajadora que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

Presentación al trabajo.

Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

Interrupción.

El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.

La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

Descanso.

Cuando algún integrante del retén haya sido avisado entre las tres y las cinco horas, o bien haya permanecido trabajando en ese tiempo, disfrutará de un descanso ininterrumpido de 12 horas desde el regreso a su domicilio hasta su incorporación al trabajo ordinario.

Sustituciones.

En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc., la persona trabajadora será sustituida por quien ocupe su misma condición en el retén $n+2$, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a una nueva persona trabajadora al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por la persona trabajadora $n+3$ y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares de la persona trabajadora, será la propia persona trabajadora quien deberá encontrar una sustitución adecuada, en cuyo caso la persona responsable del retén concederá el permiso solicitado.

Formación y entrenamiento.

La Empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

Conceptos retributivos.

La retribución del retén se compone de dos tipos de conceptos:

a) Específicos.

Disponibilidad: Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

Para el año 2021, los importes del retén son los siguientes:

Nivel salarial	Importe semanal
2 a 13	256,69
14	263,43
15	272,49
16 a 20	276,57
21	283,20
22 y ss	324,23

Dichos importes se incrementarán en los años 2022, 2023 y 2024 en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

Dicho Plus es de aplicación exclusiva para el personal adscrito al servicio de Retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda por los días efectivamente trabajados en situación de retén. No se percibe ni en las vacaciones, por estar prorrteado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho importe engloba las percepciones específicas reguladas para el retén en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, tales como: Refuerzo de Festivo, Aviso, etc.

– Se entiende por Refuerzo de Festivo al hecho de que alguno de los días de retén sea festivo, no coincidiendo con sábado o domingo, ya que ello origina mayor tiempo de disponibilidad en el cómputo semanal.

– Se entiende por Aviso un conjunto de llamadas que se produzcan en el intervalo de cuatro horas dentro de cada ciclo de retén.

El intervalo se inicia en el momento que se produce una llamada y finaliza a las cuatro horas o una vez terminado un trabajo, cuando este dure más de cuatro horas ininterrumpidas.

Desplazamiento.

Cuando un integrante del retén, a consecuencia de un aviso, deba incorporarse a su centro de trabajo o directamente al lugar de realización de los trabajos del retén, percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación y al regreso a su domicilio y como compensación de los gastos derivados de este desplazamiento:

- a) Si su domicilio habitual está a una distancia igual o inferior a 15 km, se abonarán en el año 2021, 8,76 euros.
- b) Si su domicilio habitual está a una distancia entre 15 y 30 km, se abonarán en el año 2021, 17,51 euros.
- c) Si su domicilio habitual está a una distancia superior a 30 km, se abonarán en el año 2021, 33,66 euros.

Cuando una persona trabajadora tenga que incorporarse directamente desde su domicilio al lugar de la avería y la distancia sea superior a la existente entre su domicilio

y el centro de trabajo, se le abonarán además del módulo de desplazamiento establecido para el retén, los kilómetros realizados que superen el máximo de los establecidos en dicho módulo. Asimismo, percibirá una compensación de media hora extraordinaria por cada 15 km en que supere el módulo establecido para su incorporación al centro de trabajo.

Dichos importes se incrementarán en los años 2022, 2023 y 2024 en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

b) Reglamentarios.

Tiempo trabajado: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas suplementarias o extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo.

Si la persona trabajadora acude al centro de trabajo, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención.

Si la persona trabajadora acude directamente al lugar donde se van a realizar los trabajos, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva de dicho lugar una vez finalizada su intervención.

Los trabajos para los que se avisó el retén se efectuarán ininterrumpidamente hasta su finalización.

Dietas: Cuando con motivo de los trabajos propios del retén, sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo normal de la jornada, percibirán la dieta de desayuno; cuando el regreso a su domicilio al mediodía se realice con posterioridad a las 15 horas, percibirán dieta de comida; y cuando regresen después de las 22 horas, dieta de cena.

Devengo.

Todas las retribuciones del retén, tanto las específicas como las reglamentarias, únicamente se abonarán cuando efectivamente se realice el servicio, no devengándose, en consecuencia, en los períodos de permisos retribuidos, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar regulado reglamentariamente en el presente Convenio es incompatible con lo establecido en la presente regulación. Específicamente no es de aplicación la retribución por trabajos extraordinarios programados regulada en el punto III del presente Anexo.

III. Retribución por Trabajos Extraordinarios Programados.

Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, sobre acumulación de descansos semanales, cuando a requerimiento de la Empresa una persona trabajadora tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria, programados con antelación, en sábados, domingos o festivos, si se trata de personal acogido al régimen de jornada partida, o en su día de descanso si se trata de personal acogido al régimen de turnos, percibirá una compensación en función del tiempo trabajado.

Los importes para cada uno de los años de vigencia son:

	2021	2022	2023	2024
Hasta 4 horas.	16,04	16,44	16,73	16,93
Más de 4 horas.	32,07	32,88	33,45	33,87

IV. Normas para la Revisión de Centrales Hidráulicas y de Ciclo Combinado.

Definición de revisión.

Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

Concepto de prima de revisión.

Se entiende por prima de revisión la contrapartida económica que compensa a las personas trabajadoras que designadas por la Empresa en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el apartado siguiente.

Duración.

Las personas trabajadoras que perciban la prima de revisión quedan voluntariamente obligados a petición de la Empresa, mientras dure la revisión a:

- Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre una y cuatro horas y en verano entre una y seis horas.
- Trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas.
- Realizar, además de las funciones habituales de su ocupación, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.
- Cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

Importe de las retribuciones.

Las cantidades a percibir en concepto de primas de revisión son:

Concepto	2021	2022	2023	2024
Jornada partida prolongando de 1 a 2 h.	9,56	9,80	9,97	10,09
Jornada partida prolongando de 3 a 4 h.	13,51	13,85	14,09	14,27
Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 h.	15,73	16,12	16,40	16,61
Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 h.	19,68	20,18	20,53	20,79
Sábados, domingos y festivos:				
de 1 a 5 horas.	24,73	25,35	25,79	26,11
de 6 a 10 horas.	33,73	34,58	35,18	35,62

Horas suplementarias y horas extraordinarias.

Además de la prima de revisión regulada, cuando no se ejerza la Jornada Irregular, en cuanto a la compensación de horas suplementarias y horas extraordinarias, se estará a lo regulado en el artículo 37 y 38 del presente Convenio, sin perjuicio de lo regulado en el artículo 36 sobre Jornada Irregular.

Modificación de jornada.

Si el personal con jornada a turnos, por necesidades de la revisión pase a jornada continuada o jornada partida, durante toda o parte de la revisión, dejará de percibir el Plus de Turnos, abonándosele los conceptos propios de la jornada partida.

Si el personal en régimen de turnos pase a realizar otra modalidad de turnos, percibirá el plus correspondiente a dicha modalidad temporal.

Carácter excluyente.

La prima de revisión no tendrá repercusión sobre las percepciones en vacaciones, enfermedad, permisos, etc. quedando excluida del abono en esas situaciones.

Incompatibilidad.

La percepción de la prima de revisión es incompatible con la percepción de la compensación por trabajos extraordinarios programados.

Condiciones de Aplicación Exclusiva al Personal de Naturgy Renovables, SLU.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente Anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Naturgy Renovables, SLU distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

I Plus Turno Rotativo Regular (TRR).

El TRR es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para las personas trabajadoras adscritas a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

Los importes del Plus de TRR para cada uno de los años de vigencia, son:

Años	Importe mensual
2021	691,38
2022	708,66
2023	721,06
2024	730,08

II. Plus de Disponibilidad.

El Plus de Disponibilidad es de aplicación exclusiva para las personas trabajadoras adscritas a la misma. Dicho plus retribuye la disponibilidad para atender las situaciones de necesidad que puedan darse fuera de jornada laboral, fines de semana y/o festivos.

Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, no percibiéndose en situaciones de baja por incapacidad temporal (IT).

Los importes anuales del Plus de Disponibilidad para cada uno de los años de vigencia son:

Años	Importe anual
2021	4.609,96
2022	4.725,21
2023	4.807,90
2024	4.868,00

Condiciones de Aplicación Exclusiva al Personal de Petroleum Oil & Gas España, SA.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente Anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Petroleum Oil & Gas España, SA, distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Salvo lo regulado específicamente en el presente anexo, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

1. Regulación de Pluses

Los pluses regulados en los Acuerdo de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009, tienen los siguientes valores 2021:

Operadores de Campo

		De lunes a Viernes	Sábados y Domingos	Festivos Especiales
Turno.	Mañana.	17,09		
	Tarde.	17,09		
Retén.	Noche.	17,09	20,52	26,78
Disponibilidad.			36,46	

Operadores Sala de Control

		De lunes a Viernes	Sábados y Domingos	Festivos Especiales
Turno.	Mañana	25,08	25,08	32,70
	Tarde	25,08	25,08	32,70
	Noche	25,08	25,08	32,70
Retén.	24 horas	20,52	20,52	26,78

La revisión económica correspondiente a los años 2022, 2023 y 2024 será igual al incremento porcentual acordado para las tablas salariales.

ANEXO III**Tablas Salariales***Tablas Salariales Año 2021*

Tabla Salarial ⁽¹⁾	Nivel Salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
64.241,58	24				64.241,58
61.997,24	23		61.997,24		61.997,24
59.752,90	22		59.752,90		59.752,90
57.419,52	21		57.419,52		57.419,52
55.084,74	20		55.084,74		55.084,74
52.519,10	19	52.519,10	52.519,10	52.519,10	52.519,10
49.950,94	18	49.950,94	49.950,94	49.950,94	49.950,94
47.851,08	17	47.851,08	47.851,08	47.851,08	47.851,08
45.751,08	16	45.751,08	45.751,08	45.751,08	45.751,08
43.651,08	15	43.651,08	43.651,08	43.651,08	43.651,08
41.551,08	14	41.551,08	41.551,08	41.551,08	41.551,08
39.216,58	13	39.216,58	39.216,58	39.216,58	39.216,58
36.883,20	12	36.883,20	36.883,20	36.883,20	36.883,20
35.015,46	11	35.015,46	35.015,46	35.015,46	35.015,46
33.147,58	10	33.147,58	33.147,58	33.147,58	33.147,58
31.282,50	9	31.282,50	31.282,50	31.282,50	31.282,50
30.116,30	8	30.116,30	30.116,30	30.116,30	
28.947,86	7	28.947,86	28.947,86	28.947,86	
27.082,50	6	27.082,50	27.082,50	27.082,50	
25.680,54	5	25.680,54	25.680,54	25.680,54	
24.747,86	4	24.747,86		24.747,86	
23.813,92	3	23.813,92		23.813,92	
22.414,34	2	22.414,34		22.414,34	
21.013,64	1	21.013,64			

– Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

– El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

– Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

– Los importes reflejados en Tabla Salarial se verán modificados en caso de que proceda consolidación vinculada a Resultados, según lo previsto en el artículo 55 del presente Convenio

Dieta Desayuno: 4,82

Dieta Comida: 18,4

Dieta Cena: 18,45

Gastos desplazamiento (km): 0,344

⁽¹⁾ 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Tablas Salariales Año 2022

Tabla Salarial ⁽¹⁾	Nivel Salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
65.847,62	24				65.847,62
63.547,17	23		63.547,17		63.547,17
61.246,72	22		61.246,72		61.246,72
58.855,01	21		58.855,01		58.855,01
56.461,86	20		56.461,86		56.461,86
53.832,08	19	53.832,08	53.832,08	53.832,08	53.832,08
51.199,71	18	51.199,71	51.199,71	51.199,71	51.199,71
49.047,36	17	49.047,36	49.047,36	49.047,36	49.047,36
46.894,86	16	46.894,86	46.894,86	46.894,86	46.894,86
44.742,36	15	44.742,36	44.742,36	44.742,36	44.742,36
42.589,86	14	42.589,86	42.589,86	42.589,86	42.589,86
40.196,99	13	40.196,99	40.196,99	40.196,99	40.196,99
37.805,28	12	37.805,28	37.805,28	37.805,28	37.805,28
35.890,85	11	35.890,85	35.890,85	35.890,85	35.890,85
33.976,27	10	33.976,27	33.976,27	33.976,27	33.976,27
32.064,56	9	32.064,56	32.064,56	32.064,56	32.064,56
30.869,21	8	30.869,21	30.869,21	30.869,21	
29.671,56	7	29.671,56	29.671,56	29.671,56	
27.759,56	6	27.759,56	27.759,56	27.759,56	
26.322,55	5	26.322,55	26.322,55	26.322,55	
25.366,56	4	25.366,56		25.366,56	
24.409,27	3	24.409,27		24.409,27	
22.974,70	2	22.974,70		22.974,70	
21.538,98	1	21.538,98			

– Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

– El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

– Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

– Los importes reflejados en Tabla Salarial se verán modificados en caso de que proceda consolidación vinculada a Resultados, según lo previsto en el artículo 55 del presente Convenio

Vale Comida*: 9,71

Dieta Desayuno: 4,94

Dieta Comida: 18,91

Dieta Cena: 18,91

Gastos desplazamiento (km): 0,353

* Efectos desde el 1 de noviembre de 2022

⁽¹⁾ 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Tablas Salariales Año 2023

Tabla Salarial ⁽¹⁾	Nivel Salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
66.999,95	24				66.999,95
64.659,25	23		64.659,25		64.659,25
62.318,54	22		62.318,54		62.318,54
59.884,97	21		59.884,97		59.884,97
57.449,94	20		57.449,94		57.449,94
54.774,14	19	54.774,14	54.774,14	54.774,14	54.774,14
52.095,70	18	52.095,70	52.095,70	52.095,70	52.095,70
49.905,69	17	49.905,69	49.905,69	49.905,69	49.905,69
47.715,52	16	47.715,52	47.715,52	47.715,52	47.715,52
45.525,35	15	45.525,35	45.525,35	45.525,35	45.525,35
43.335,18	14	43.335,18	43.335,18	43.335,18	43.335,18
40.900,44	13	40.900,44	40.900,44	40.900,44	40.900,44
38.466,87	12	38.466,87	38.466,87	38.466,87	38.466,87
36.518,94	11	36.518,94	36.518,94	36.518,94	36.518,94
34.570,85	10	34.570,85	34.570,85	34.570,85	34.570,85
32.625,69	9	32.625,69	32.625,69	32.625,69	32.625,69
31.409,42	8	31.409,42	31.409,42	31.409,42	
30.190,81	7	30.190,81	30.190,81	30.190,81	
28.245,35	6	28.245,35	28.245,35	28.245,35	
26.783,19	5	26.783,19	26.783,19	26.783,19	
25.810,47	4	25.810,47		25.810,47	
24.836,43	3	24.836,43		24.836,43	
23.376,76	2	23.376,76		23.376,76	
21.915,91	1	21.915,91			

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

Vale Comida: 9,88

Dieta Desayuno: 5,02

Dieta Comida: 19,24

Dieta Cena: 19,24

Gastos desplazamiento (km): 0,359

⁽¹⁾ 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Tablas Salariales Año 2024

Tabla Salarial ⁽¹⁾	Nivel Salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
67.837,45	24				67.837,45
65.467,49	23		65.467,49		65.467,49
63.097,52	22		63.097,52		63.097,52
60.633,53	21		60.633,53		60.633,53
58.168,06	20		58.168,06		58.168,06
55.458,82	19	55.458,82	55.458,82	55.458,82	55.458,82
52.746,90	18	52.746,90	52.746,90	52.746,90	52.746,90
50.529,51	17	50.529,51	50.529,51	50.529,51	50.529,51
48.311,96	16	48.311,96	48.311,96	48.311,96	48.311,96
46.094,42	15	46.094,42	46.094,42	46.094,42	46.094,42
43.876,87	14	43.876,87	43.876,87	43.876,87	43.876,87
41.411,70	13	41.411,70	41.411,70	41.411,70	41.411,70
38.947,71	12	38.947,71	38.947,71	38.947,71	38.947,71
36.975,43	11	36.975,43	36.975,43	36.975,43	36.975,43
35.002,99	10	35.002,99	35.002,99	35.002,99	35.002,99
33.033,51	9	33.033,51	33.033,51	33.033,51	33.033,51
31.802,04	8	31.802,04	31.802,04	31.802,04	
30.568,20	7	30.568,20	30.568,20	30.568,20	
28.598,42	6	28.598,42	28.598,42	28.598,42	
27.117,98	5	27.117,98	27.117,98	27.117,98	
26.133,10	4	26.133,10		26.133,10	
25.146,89	3	25.146,89		25.146,89	
23.668,97	2	23.668,97		23.668,97	
22.189,86	1	22.189,86			

– Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

– El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

– Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

Vale Comida: 10,01

Dieta Desayuno: 5,08

Dieta Comida: 19,48

Dieta Cena: 19,48

Gastos desplazamiento (km): 0,363

⁽¹⁾ 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

ANEXO III.B

Integración de complementos personales

El presente Anexo relaciona los conceptos que fueron integrados en el II CC grupo Naturgy 2016-2020, en cada uno de los complementos salariales regulados en el artículo 46 del presente Convenio.

Conceptos artículo 46	Conceptos integrados
Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Complemento adecuación tablas.– Complemento absorbible por posicionamiento.
Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Complemento ad personam pensionable.
Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Complemento Personal sin desempeño (S/D).
Complemento Ad Personam No Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Compensación supresión de economatos.– Complemento personal con variable sin pensiones.– Complemento personal sin plan pensiones sin desempeño con subida.– Pago de Firma de Convenio.– El Fondo Social de los Acuerdos Octavo y Noveno del Acta de firma del Convenio 2012-2015.– El Quebranto Moneda de los Acuerdos Octavo y Noveno del Acta de firma del Convenio Colectivo 2012-21015.– Diferencia entre el valor 2022 de la compensación comida o ayuda comida y el valor del vale comida.
Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Complemento ad personam no pensionable.– Ayuda aparcamiento.– Complemento pactado absorbible por promoción.– Importe percibido por las Garantías reguladas en los artículos 84, 85, 95 y 96 (salvo la regulación del punto b) sobre Llamada) del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.– Plus Dedicación de Gas Natural Fenosa Engineering (incluyendo Ayuda Guardería, Idiomas y Seguro Vehículo)– Complemento 3% de Gas Natural Fenosa Engineering.– Ayuda Guardería de Operación y Mantenimiento Energy, SA.
Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Complemento personal F.B.– Ayuda transporte, de Petroleum Oil & Gas España, SA.
Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none">– Complemento personal de homologación, Disposición Adicional Primera del Anexo III y Anexo IV del convenio colectivo 2012-2015.– Compensación por cambio sistema de pensiones, Disposición Adicional Segunda del Anexo III y Anexo IV del convenio colectivo 2012-2015.

ANEXO IV**Tabla de diferencia garantizada complemento pluses***I. Turno (Valores 2021)*

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe mensual	Diferencia garantizada
5.2	5.2	6	571,86	0,00
5.1	5.1	7	571,86	43,51
4.2	4.2	8	571,86	0,00
3.2	3.2	9	571,86	0,00
4.1	4.1		571,86	43,51
5.2	5.2		571,86	86,19
5.3	5.3		571,86	76,05
3.1	3.1	10	571,86	43,51
4.3	4.3		571,86	76,05
5.1	5.1		571,86	113,59
2.2	2.2	11	571,86	0,00
4.1	4.1		571,86	113,59
4.2	4.2		571,86	86,19
7.3	7.3		571,86	153,78
7.4	7.4		571,86	132,75
1.2	1.2	12	571,86	0,00
2.1	2.1		571,86	43,51
3.1	3.1		571,86	113,59
3.2	3.2		571,86	86,19
3.3	3.3		571,86	76,05
6.4	6.4		571,86	132,75
7.2	7.2		571,86	189,49
1.1	1.1	13	615,38	0,00
2.1	2.1		615,38	70,09
2.2	2.2		615,38	42,70
2.3	2.3		615,38	32,55
6.3	6.3		615,38	110,28
6.2	6.2		615,38	145,99
7.1	7.1		615,38	182,28
1.2	1.2	14	647,92	10,14
1.3	1.3		647,92	0,00
5.3	5.3		647,92	77,74
5.4	5.4		647,92	56,70
6.1	6.1		647,92	149,74

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe mensual	Diferencia garantizada
1.1	1.1	15	685,48	0,00
4.4	4.4		685,48	19,14
5.2	5.2		685,48	75,89
5.1	5.1		685,48	112,20
4.3	4.3	16	704,62	21,02
4.2	4.2	17	704,62	56,73
4.1	4.1		704,62	93,05
3.4	3.4	18	704,62	0,00
3.3	3.3		704,62	21,02
3.2	3.2		704,62	56,73
2.4	2.4	19	704,62	0,00
2.3	2.3		704,62	21,02
3.1	3.1		704,62	93,05
1.4	1.4	20	704,62	0,00
2.2	2.2		704,62	56,73
2.1	2.1		704,62	93,05
1.3	1.3	21	725,66	0,00
1.2	1.2		725,66	35,71
1.1	1.1	22	797,69	0,00

II. TPS A (Valores 2021)

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe mensual	Diferencia garantizada
IV	5.2	6	424,48	0,00
IV	5.1	7	424,48	31,72
IV	4.2	8	424,48	0,00
IV	3.2	9	424,48	0,00
IV	4.1		424,48	31,72
III	5.2		424,48	54,94
III	5.3		424,48	50,23
IV	3.1	10	424,48	31,72
III	4.3		424,48	50,23
III	5.1		424,48	72,28
IV	2.2	11	424,48	0,00
III	4.1		424,48	72,28
III	4.2		424,48	54,94
II	7.3		424,48	94,91

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe mensual	Diferencia garantizada
II	7.4		424,48	82,27
IV	1.2	12	424,48	0,00
IV	2.1		424,48	31,72
III	3.1		424,48	72,28
III	3.2		424,48	54,94
III	3.3		424,48	50,23
II	6.4		424,48	82,27
II	7.2		424,48	120,95
IV	1.1	13	456,20	0,00
III	2.1		456,20	40,54
III	2.2		456,20	23,22
III	2.3		456,20	18,51
II	6.2		456,20	89,22
II	6.3		456,20	63,18
II	7.1		456,20	115,26
III	1.2	14	474,71	4,69
III	1.3		474,71	0,00
II	5.3		474,71	44,67
II	5.4		474,71	32,03
II	6.1		474,71	96,77
III	1.1	15	496,76	0,00
II	4.4		496,76	9,99
II	5.1		496,76	74,72
II	5.2		496,76	48,67
II	4.3	16	506,75	12,63
II	4.1	17	506,75	64,73
II	4.2		506,75	38,68
II	3.2	18	506,75	38,68
II	3.3		506,75	12,63
II	3.4		506,75	0,00
II	2.3	19	506,75	12,63
II	2.4		506,75	0,00
II	3.1		506,75	64,73
II	1.4	20	506,75	0,00
II	2.1		506,75	64,73
II	2.2		506,75	38,68
II	1.2	21	519,39	26,04

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe mensual	Diferencia garantizada
II	1.3		519,39	0,00
II	1.1	22	571,49	0,00

III. Retén (Valores 2021)

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe semanal	Diferencia garantizada
IV	5.2	6	256,69	9,54
IV	5.1	7	256,69	0,00
IV	4.2	8	256,69	9,54
III	5.2	9	256,69	12,44
III	5.3		256,69	6,75
IV	3.2		256,69	9,54
IV	4.1		256,69	0,00
III	4.3	10	256,69	6,75
III	5.1		256,69	15,81
IV	3.1		256,69	0,00
II	7.3	11	256,69	26,50
II	7.4		256,69	19,88
III	4.1		256,69	15,81
III	4.2		256,69	12,44
IV	2.2		256,69	9,54
II	6.4	12	256,69	19,88
II	7.2		256,69	48,09
III	3.1		256,69	15,81
III	3.2		256,69	12,44
III	3.3		256,69	6,75
IV	1.2		256,69	9,54
IV	2.1		256,69	0,00
II	6.2	13	256,69	48,09
II	6.3		256,69	26,50
II	7.1		256,69	67,56
III	2.1		256,69	15,81
III	2.2		256,69	12,44
III	2.3		256,69	6,75
IV	1.1		256,69	0,00
II	5.3	14	263,43	19,77
II	5.4		263,43	13,13

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe semanal	Diferencia garantizada
II	6.1		263,43	60,83
III	1.2		263,43	5,70
III	1.3		263,43	0,00
II	4.4	15	272,49	4,08
II	5.1		272,49	51,75
II	5.2		272,49	32,28
III	1.1		272,49	0,00
II	4.3	16	276,57	6,62
II	4.1	17	276,57	47,67
II	4.2		276,57	28,21
II	3.2	18	276,57	28,21
II	3.3		276,57	6,62
II	3.4		276,57	0,00
II	2.3	19	276,57	6,62
II	2.4		276,57	0,00
II	3.1		276,57	47,67
II	1.4	20	276,57	0,00
II	2.1		276,57	47,67
II	2.2		276,57	28,21
II	1.2	21	283,20	21,58
II	1.3		283,20	0,00
II	1.1	22	324,23	0,00

IV. Compensación jornada a turnos (Valores 2021)

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe garantizado
IV	5.2	6	322,78
IV	5.1	7	350,39
IV	4.2	8	322,78
IV	3.2	9	322,78
IV	4.1		350,39
III	5.2		396,21
III	5.3		376,78
IV	3.1	10	350,39
III	4.3		376,78
III	5.1		425,63
IV	2.2	11	322,78

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe garantizado
III	4.1		425,63
III	4.2		396,21
II	7.3		471,75
II	7.4		445,66
IV	1.2	12	322,78
IV	2.1		350,39
III	3.1		425,63
III	3.2		396,21
III	3.3		376,78
II	6.4		445,66
II	7.2		492,69
IV	1.1	13	350,39
III	2.1		425,63
III	2.2		396,21
III	2.3		376,78
II	6.2		492,69
II	6.3		471,75
II	7.1		515,74
III	1.2	14	396,21
III	1.3		376,78
II	5.3		471,75
II	5.4		445,66
II	6.1		515,74
III	1.1	15	425,63
II	4.4		445,66
II	5.1		515,74
II	5.2		492,69
II	4.3	16	471,75
II	4.1	17	515,74
II	4.2		492,69
II	3.2	18	492,69
II	3.3		471,75
II	3.4		445,66
II	2.3	19	471,75
II	2.4		445,66
II	3.1		515,74
II	1.4	20	445,66

Grupo	Nivel/banda	Nivel convenio	Importe garantizado
II	2.1		515,74
II	2.2		492,69
II	1.2	21	492,69
II	1.3		471,75
II	1.1	22	515,74

ANEXO V

Tabla de Clasificación Profesional

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
10	A.T.S.				X	12
14	Administrativo.	X				4
9	Analista CESOM.				X	13
13	Ayudante Soporte Procesos.	X				5
13	Ayudante Tco. Mantenimiento y Contratos.	X				5
13	Ayudante Técnico O&M Local.		X			5
13	Ayudante Técnico Planificación.	X				5
13	Ayudante Técnico Soporte Generación.	X				5
14	Conductor.	X				4
9	Control Operaciones (O&M).				X	13
9	Control y Mejora Ambiental.				X	13
13	Coordinador Ofici. Tca. Punto Suministro.	X				5
9	Coordinador Operaciones Telecom.				X	13
8	Coordinador Serv. Prevención Mancomunado.				X	14
8	Especialista Calid, MA y Prev de Riesgos.				X	14
9	Especialista Concesiones Hidráulicas.				X	13
8	Especialista Gest. Ingresos Dist. Elec.				X	14
9	Especialista Proyectos Red Telecom.				X	13

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
8	Especialista Soporte Mercados.				X	14
10	Gestión Entorno Puesto de Trabajo.				X	12
10	Gestión Espacios de Reunión y Comunicac.				X	12
10	Gestión Espacios de Trabajo.				X	12
11	Gestión Técnica O&M.		X			7
13	Gestión Técnica Obra Civil.		X			5
13	Gestor Actividades Soporte Comercial.	X				5
8	Gestor de Obra.				X	14
13	Gestor de Recursos.	X				5
9	Gestor Operaciones Distribución.				X	13
13	Gestor Seguridad.	X				5
13	Gestor Técnico.	X				5
13	Gestor Técnico Daños.	X				5
11	Gestor Territorial Distribución.		X			7
11	Gestor Territorial OPS.		X			7
13	Gestor Tramitaciones.	X				5
10	Ingeniero.				X	12
9	Ingeniero Especialista.				X	13
8	J. Atención Urgencias.				X	14
11	J. Eq. Operac. Especiales.		X			7
8	J. Instalaciones Auxil.				X	14
8	Jefe Turno CCD.				X	14
8	Jefe Turno CCO.				X	14
13	Montador Mantenimiento C.		X			5
12	Operador C. Urgencias.		X			6
10	Operador CESOM.				X	12
13	Operador de campo.		X			5
10	Operador Despacho.				X	12
13	Operador Gestión Energía.	X				5
14	Operador Recursos y Almacén.	X				4
12	Operador Sala de Control.		X			6
13	Operario Desmantelamiento.		X			5

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
13	Operario Gas.		X			5
13	Operario Generación.		X			5
12	Operario Operac. Especiales.		X			6
13	Operario Planta.		X			5
9	Planificación y Gestión Medioambiental.				X	13
8	Previsión e Información de Ingresos.				X	14
10	Procesos de Normalización Logística.				X	12
8	Provisiones G.Consumo y Convenios Urban.				X	14
13	Secretaría Dirección.	X				5
9	Solicitudes Conexión Consumo.				X	13
10	Soporte Explotación.				X	12
13	Soporte Jurídico.	X				5
13	Soporte Operativo Centro Control Activos.			X		5
14	Soporte Operativo Normalización de Red.	X				4
13	Soporte OPS STG.		X			5
13	Soporte Proyectos Transversales.		X			5
13	Soporte Técnico Punto Suministro.		X			5
9	Soporte Técnico Zona.				X	13
11	Supervisor Construcción y Mantenimiento.		X			7
11	Supervisor Gas.		X			7
12	Supervisor Ingeniería.		X			6
11	Supervisor Instalaciones Receptoras.		X			7
11	Supervisor Mantenimiento A/B.		X			7
11	Supervisor Mantenimiento CCC.		X			7
11	Supervisor O&M Upstream.		X			7
11	Supervisor Obra Civil.		X			7
10	Tco Calidad, Prevención y Seguridad.				X	12

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
8	Tco Operación & Mantenimiento Generación.				X	14
10	Tco. Análisis y Dimensionamiento de Red.				X	12
10	Tco. Análisis y Procesos OPS STG.				X	12
10	Tco. Análisis y Soporte.				X	12
9	Tco. Aprovisionamiento.				X	13
10	Tco. Aseguramiento Calidad y Seguridad.				X	12
9	Tco. Atención Clientes.				X	13
10	Tco. Atención Especializada.				X	12
9	Tco. Audit. Regulat. e Información.				X	13
10	Tco. Automatización y Control.				X	12
10	Tco. Balance y Control Energía.				X	12
9	Tco. Balance y Planificación Energética.				X	13
10	Tco. Calidad.				X	12
10	Tco. Calidad Tca. y Seguridad Industrial.				X	12
10	Tco. Canales y Tramitación Digital.				X	12
10	Tco. CCR.				X	12
10	Tco. Centro de Control de Activos.				X	12
9	Tco. Ciclo de Ingresos.				X	13
10	Tco. Compras.				X	12
10	Tco. Comunicación.				X	12
9	Tco. Consolidación y Reporting.				X	13
9	Tco. Construcción y Explotación.				X	13
10	Tco. Contabilidad y Administración.				X	12
10	Tco. Contratos.				X	12
9	Tco. Control de Gestión.				X	13
9	Tco. Control Inventario Instalaciones.				X	13
10	Tco. Daños.				X	12

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
9	Tco. de Proyectos.				X	13
10	Tco. Desmantelamiento.				X	12
10	Tco. Despacho.				X	12
10	Tco. Despacho Eléctrico.				X	12
9	Tco. Distribución.				X	13
10	Tco. Económico Financiero.				X	12
10	Tco. Eficiencia.				X	12
8	Tco. Esp. Audit. Regulat. e Información.				X	14
9	Tco. Esp. Herra. Superv. y Monit. Activ.				X	13
9	Tco. Espe. Serv. Datos y At. Agen. Sist.				X	13
8	Tco. Espec. Operación & Mantenim. Hidro.				X	14
9	Tco. Espec. Planificación Operaciones.				X	13
9	Tco. Espec. Programac. y Seguim. Explot.				X	13
8	Tco. Espec.Territorial Distribución.				X	14
8	Tco. Especialista Análisis y Automatizac.				X	14
9	Tco. Especialista Análisis y Dimens. Red.				X	13
9	Tco. Especialista Calidad.				X	13
9	Tco. Especialista Centro Control Activos.				X	13
9	Tco. Especialista Ciberseguridad.				X	13
8	Tco. Especialista Desarrollo.				X	14
9	Tco. Especialista Diseño de Red.				X	13
9	Tco. Especialista Eficiencia.				X	13
9	Tco. Especialista Expedientes y Permisos.				X	13
8	Tco. Especialista Explotación CCC.				X	14
8	Tco. Especialista Explotación Gen.				X	14
9	Tco. Especialista Gestión de Canales.				X	13

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
9	Tco. Especialista Gestión de Energía.				X	13
9	Tco. Especialista Gestión de Materiales.				X	13
8	Tco. Especialista Gestión Ingresos.				X	14
9	Tco. Especialista Gestión Proyectos.				X	13
9	Tco. Especialista GNL.				X	13
8	Tco. Especialista Información y Datos.				X	14
9	Tco. Especialista Innovación de Red.				X	13
9	Tco. Especialista Inversiones Red.				X	13
8	Tco. Especialista Jefe Turno COR.				X	14
9	Tco. Especialista Mantenimiento.				X	13
9	Tco. Especialista Mantenimiento Hidro.				X	13
9	Tco. Especialista Medio Ambiente.				X	13
9	Tco. Especialista Normalización de Red.				X	13
8	Tco. Especialista Ofertas y Demanda.				X	14
8	Tco. Especialista Operación Hidro.				X	14
9	Tco. Especialista Protección Catódica.				X	13
9	Tco. Especialista Proyectos Infraestruc.				X	13
8	Tco. Especialista Soporte Recursos.				X	14
9	Tco. Especialista Soporte_Mantenimiento.				X	13
8	Tco. Especialista SS.II.				X	14
9	Tco. Especialista Telesupervisión.				X	13
9	Tco. Especialista TM y TG.				X	13
8	Tco. Especialista Ventas.				X	12

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
9	Tco. Especta. Calidad y Seguridad de Red.				X	13
10	Tco. Expedientes y Permisos.				X	12
10	Tco. Explotación.				X	12
10	Tco. Explotación CCC.				X	12
10	Tco. Explotación Generación.				X	12
9	Tco. Finanzas.				X	13
9	Tco. Fiscalidad.				X	13
10	Tco. Gestión Activos.				X	12
9	Tco. Gestión Ambiental.				X	13
10	Tco. Gestión de Cartera.			X		10
10	Tco. Gestión de Cartera Personalizado.			X		10
10	Tco. Gestión de Cartera Retail.			X		10
10	Tco. Gestión de Energía.				X	12
9	Tco. Gestión de Ingresos Dist. Elec.				X	13
10	Tco. Gestión de Recursos.				X	12
8	Tco. Gestión Inmobiliaria y Patrimonial.				X	14
9	Tco. Gestión Operaciones.				X	13
9	Tco. Gestión Portfolio.				X	13
10	Tco. Gestión Proyectos.				X	12
8	Tco. Información y Datos.				X	14
9	Tco. Información y Estadística.				X	13
10	Tco. Innovación Red.				X	12
10	Tco. Instalación Renovable.				X	12
10	Tco. Instalación Renovable_A/B.				X	12
10	Tco. Logística Distribución.				X	12
10	Tco. Logistica Generación.				X	12
10	Tco. Mantenimiento C.				X	12
10	Tco. Mantenimiento Hidro.				X	12
10	Tco. Marketing y Clientes.				X	12
10	Tco. Mercados Energéticos.				X	12
9	Tco. Normativa Técnica.				X	13

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
9	Tco. Nuevos Negocios e Innovación.				X	13
10	Tco. O&M Cogeneración.				X	12
8	Tco. Ofertas y Demanda.				X	14
10	Tco. Operación & Mantenimiento Hidro.				X	12
10	Tco. Operación CCO.				X	12
9	Tco. Operación COR.				X	13
10	Tco. Operación Despacho.				X	12
10	Tco. Operación Hidro.				X	12
9	Tco. Operación y Mantenimiento.				X	13
10	Tco. Operaciones SS.II.				X	12
9	Tco. Personas.				X	13
10	Tco. Planific Contable y Control Interno.				X	12
10	Tco. Planificac Comercial.				X	12
9	Tco. Planificac. Resultados y Estrategia.				X	13
10	Tco. Planificación.				X	12
10	Tco. Planificación Operaciones.				X	12
9	Tco. Planificación Operativa Generación.				X	13
10	Tco. Planificación Técnica.				X	12
10	Tco. Prevención de Riesgos.				X	12
10	Tco. Procesos Transversales.				X	12
10	Tco. Programación y Seguim. Explotación.				X	12
9	Tco. Promoción.				X	13
10	Tco. Promoción Operaciones.				X	12
10	Tco. Provisión de Servicio.				X	12
10	Tco. Proyectos.				X	12
10	Tco. Proyectos de Infraestructuras.				X	12
10	Tco. Recursos Preventivos.				X	12
8	Tco. Regulación.				X	14
9	Tco. Riesgos.				X	13
9	Tco. SCADA y Comunicaciones.				X	13

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Grupo Profesional				Nivel de Referencia Salarial
		Gestión	Técnico Operativo	Comercial	Técnico	
9	Tco. Segmentos.				X	13
9	Tco. Seguimiento Operativo.				X	13
10	Tco. Seguridad.				X	12
10	Tco. Servicios Generales.				X	12
10	Tco. SIG y Soporte Procesos.				X	12
10	Tco. Soporte.				X	12
10	Tco. Soporte Generación.				X	12
10	Tco. Soporte Técnico Explotación.				X	12
9	Tco. SS.II.				X	13
8	Tco. Tecnología y Desarrollo.				X	14
8	Tco. Transformación Digital.				X	14
8	Tco. Transformación y Digitalización.				X	14
10	Tco. Venta Telefónica.			X		10
9	Técnico M&A.				X	13
10	Técnico Obra Civil.				X	12
11	Telesupervisor.	X				7

ANEXO VI

Sistema de cálculo de horas de ajuste

Jornada Anual Efectiva: 1672 h

Conceptos	Horas día	N.º días (*)
Días año.		365
Sábado.		52
Domingos.		52
Total días hábiles sin festivos.		261
Laborables horario partido sin viernes.	8,5	133
Laborables horario intensivo.	6,5	88
Viernes laborables horario partido.	6,5	35
Semanas de Navidad (**).	6,5	5
Vacaciones horario intensivo.	6,5	23
Vacaciones horario partido.	8,5	3
Días Libre Disposición.	8,5	2

(*) Los días indicados se incluyen como fórmula de cálculo que se mantendrá estable a futuro, aplicándose por igual a todas las personas trabajadoras

(**) Días laborables entre el 24 de diciembre y 6 de enero.

Conceptos	Horas día	N.º días (*)
Festivos horario partido.	8,5	8
Festivos horario intensivo.	6,5	6

(*) Los días indicados se incluyen como fórmula de cálculo que se mantendrá estable a futuro, aplicándose por igual a todas las personas trabajadoras

(**) Días laborables entre el 24 de diciembre y 6 de enero.

En los años bisiestos se añadirá el día que corresponda.

Para empresas o colectivos con jornada anual efectiva distinta a la regulada en el artículo 31, se adecuará la fórmula indicando la jornada anual efectiva que corresponda.

Los días festivos que coincidan en sábado serán compensados con un día laborable libre, dentro del periodo (partido o intensivo) en que se produzca dicha coincidencia.

ANEXO VII

Protocolo de Teletrabajo

Con carácter general el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte (para el colectivo al que resulta de aplicación la regulación de adaptación de jornada) o la totalidad de la jornada laboral del día en teletrabajo fuera de los centros de trabajo de la Empresa y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos y telemáticos facilitados por las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo es un medio para modernizar la organización del trabajo y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

Esta modalidad de prestación de los servicios implica cambios en los modos tradicionales de gestión y organización del trabajo, así como en las relaciones entre las personas trabajadoras, donde la flexibilidad, la responsabilidad, el compromiso y la confianza son bases fundamentales para el correcto y exitoso desarrollo del mismo.

I. Objeto.

Elaborar un marco general que regule la implantación y desarrollo del teletrabajo en las empresas del Grupo Naturgy, así como la determinación de las circunstancias que deben ser observadas en torno al mismo.

II. Definiciones.

– **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo es pues una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que el trabajo que habitualmente se realiza en locales de la empresa, se ejecuta desde el domicilio o lugar elegido por la persona trabajadora que cumpla con los términos establecidos en el presente protocolo.

– **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

III. Ámbito de aplicación.

Todas las personas trabajadoras pertenecientes a alguna de las empresas del Grupo Naturgy en España que desarrollen un trabajo o función susceptible de ser realizada a distancia, con los límites y características definidos en el III Convenio Colectivo de Naturgy y en el presente Protocolo.

IV. Características fundamentales.

Carácter Voluntario: El teletrabajo tendrá siempre carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. Cualquiera de las Partes podrá proponer la realización de teletrabajo y dicha propuesta deberá contar con la aceptación de la otra Parte para que pueda llegar a ejecutarse.

Carácter Reversible: La forma de prestación de teletrabajo puede ser revertida tanto a iniciativa de la persona trabajadora como a iniciativa de la Empresa:

- A iniciativa de la persona trabajadora, cuando así lo solicite.
- A iniciativa de la Empresa, cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas o cambio de actividad de la persona trabajadora que teletrabaja, así como cuando se acredite que el perfil de la persona trabajadora no se adecúa al perfil requerido para la realización de su trabajo a distancia, informando de ello a la Comisión de Seguimiento del Convenio.
 - Si se produjese la reversión de la situación de teletrabajo por cualquiera de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación, comunicará a la otra, por escrito, la fecha de finalización con una antelación mínima de quince días, salvo circunstancias excepcionales o justificadas que hagan necesaria la reincorporación inmediata de la persona a la oficina.

V. Requisitos.

Sólo será posible el teletrabajo cuando las características técnicas y organizativas del puesto y la actividad lo permitan.

En este sentido, la viabilidad de realización del teletrabajo estará condicionada a los siguientes requisitos:

- Organizativos/puesto de trabajo:
 - i) Las características del puesto de trabajo, deben permitir que el trabajo pueda ser realizado fuera del centro de trabajo sin afectar al normal desempeño del mismo.
 - ii) El trabajo debe poder ser realizado a distancia, sin necesidad de presencia física por tener que acceder a herramientas/programas solo disponibles en la oficina.
 - iii) Han de ser trabajos que no requieran ser guiados o supervisados a través de presencia física.

- Perfil Profesional:

- i) La persona trabajadora que solicita teletrabajo, debe tener las competencias necesarias para poder teletrabajar.

- Técnicos y espaciales:

El lugar desde el que se realiza el teletrabajo debe contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado:

Espacio, que cumpla las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud. La persona trabajadora debe asegurar que el espacio desde el que se realiza el trabajo cumple con la normativa de prevención, siendo necesario además que complete la formación de Prevención de Riesgos Laborales establecida por el Servicio de Prevención de la Empresa, así como realizar un cuestionario de autoevaluación sobre los riesgos laborales en el lugar desde el que se teletrabajará. Para comprobar que las condiciones exigidas se cumplen, la persona trabajadora deberá acreditar el cumplimiento de las condiciones exigidas mediante fotografías del espacio de trabajo elegido, o manteniendo reunión telemática donde se pueda visualizar el puesto a distancia mediante cámara web o de teléfono móvil, o comprometerse a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará con carácter previo.

i) Conexiones: La persona trabajadora debe asegurar que la conexión a internet de la que disponga que las aplicaciones y herramientas que necesita para el desarrollo del teletrabajo puedan ejecutarse de forma adecuada. La conexión de datos correrá a cuenta de la persona trabajadora.

ii) Ordenador portátil y teléfono móvil: La Empresa facilitará el ordenador con el software apropiado para el correcto desempeño de las funciones, así como un teléfono móvil y los dispositivos que considere necesarios para la realización del trabajo. La persona trabajadora tiene la obligación del cuidado del equipo proporcionado y de hacer un uso responsable y adecuado del mismo.

VI. Procedimiento de solicitud del teletrabajo.

La persona trabajadora que opte por la realización de teletrabajo deberá solicitarlo a la Unidad de Personas del ámbito correspondiente (a través del Servicio de Atención al Empleado).

La solicitud para la realización de teletrabajo se efectuará con una antelación mínima de 15 días y requerirá la voluntariedad de ambas partes, Empresa y persona trabajadora. Una vez concedido, solo podrá modificarse la planificación acordada en situaciones excepcionales.

VII. Otras consideraciones.

– Horario: El horario del día/días en los que se teletrabaje coincidirá con el de la jornada habitual de la persona trabajadora, teniendo ésta que estar disponible y trabajando dentro de la jornada laboral habitual de la empresa, con la flexibilidad de entrada y salida existente y con respeto estricto de los horarios de coincidencia pactados en el III Convenio Colectivo de Naturgy.

– Lugar de trabajo: La persona trabajadora desempeñará las funciones propias de su puesto de trabajo, bajo la modalidad de teletrabajo, en el domicilio o el lugar que determine, que deben cumplir con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas. Si la persona trabajadora cambiara el lugar elegido, deberá comunicarlo a la Empresa de forma escrita y con una antelación mínima de 15 días naturales. En este caso, se estará a lo establecido en el apartado V del presente Protocolo.

– Ergonomía y espacio de trabajo: La persona trabajadora necesitará disponer de un área en el lugar que elija para desarrollar su teletrabajo donde pueda establecer un espacio de trabajo maximizando confort y productividad.

i) El espacio debe ser lo suficientemente amplio para albergar una mesa de trabajo y una silla

ii) La zona elegida deberá contar con la suficiente luz y ventilación.

iii) La zona debe ser adecuada, de modo que las llamadas y conferencias pueden ser llevadas a cabo y atendidas de una manera profesional.

Quedando expresamente prohibido utilizar espacios de trabajo que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

– Seguridad y Salud: Naturgy tiene el deber de tomar las medidas que sean razonables para velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras mientras están desarrollando su actividad en la modalidad de teletrabajo. Las personas trabajadoras deben cumplir con las normas de seguridad y salud, de cuidar de su propia salud y velar por la seguridad de los demás. Deberán completar un check list de verificación de seguridad y salud. La Empresa se reserva el derecho a inspeccionar el espacio de trabajo elegido por la persona trabajadora para el desarrollo de su trabajo en remoto. Si se considera que el ambiente de trabajo elegido no es seguro, la solicitud de teletrabajo será denegada o terminada -si ya existiese y se hubiera hecho una inspección posterior- hasta que el mismo pueda ser subsanado.

La persona trabajadora es responsable de notificar a la Empresa cualquier alteración relevante de las condiciones en el desarrollo habitual del teletrabajo así como de reportar

cualquier incidencia, informando de forma inmediata en caso de que sufra un accidente mientras trabaja en su domicilio.

El mobiliario, silla, mesa, etc. deben cumplir con los estándares relativos a seguridad y salud y cumplir con la legislación nacional en esta materia.

– Protección de datos y uso de internet: La persona trabajadora debe comprometerse a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la confidencialidad de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta de la Empresa.

– Asistencia a reuniones: La persona trabajadora entiende y acepta que se le pueda requerir la asistencia presencial en día de teletrabajo cuando exista una justificación objetiva y razonable.

– Costes adicionales: En cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan con carácter general y previa revisión por parte de la empresa de las dotaciones o medios ya facilitados, quedando compensados y abonados en los términos de la citada Ley por su entrega y mantenimiento por la Empresa, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

Ordenador, Smart Pc o similar.

Ratón y, en su caso, teclado inalámbrico.

Auriculares con cable o similar.

Teléfono móvil, tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos.

Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral.

En líneas generales, el lugar donde se realiza el teletrabajo es recomendable que cumpla las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

2. El portátil deberá situarse en el centro de la mesa de manera que no sea necesario hacer giros con la espalda o forzar cervicales.

3. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

4. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

5. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

6. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

7. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

8. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular.

9. Es necesario realizar descansos periódicos de la actividad visual (por ejemplo, descansar 5 minutos cada hora de trabajo).

Se recomienda la lectura de los siguientes documentos disponibles en Naturgy Net/ Personas/ Salud/ Ergonomía y Psicosociología/ Buenas prácticas en oficina.

- Instrucción básica para la persona trabajadora usuaria de ordenador
- Recomendaciones generales para la utilización de ordenadores
- Ejercicios recomendados frente a una pantalla de ordenador

Formación:

Con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios en teletrabajo el solicitante deberá haber realizado los cursos de prevención de riesgos laborales que se relacionan a continuación:

- Pantallas visualización de datos- On line (CRS T-PR-PRL-O-C-0225-ES-00)

Esta formación es complementaria pero no excluyente de la formación de prevención de riesgos laborales definida en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.

Cuestionario de autoevaluación prevención de riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo

Marque con una cruz, la casilla correspondiente: SI/NO

1. ¿Dispone de un sitio de trabajo que permita la ubicación adecuada del equipo informático junto con documentos y otros accesorios?

SI/NO

2. ¿Te permite aislarde del resto de actividades del hogar y una concentración adecuada a la tarea a realizar?

SI/NO

3. ¿La distancia entre su visión y la pantalla es superior a 40 centímetros?

SI/NO

4. ¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado?

SI/NO

5. ¿Tiene espacio suficiente bajo la mesa para permitir el movimiento de piernas?

SI/NO

6. ¿Dispone de espacio suficiente para los equipos precisos y la documentación necesaria para el desarrollo del trabajo en remoto?

SI/NO

7. ¿La silla que utiliza para trabajar tiene una buena estabilidad y respaldo que permita un correcto apoyo de la espalda?

SI/NO

8. La silla ¿se puede regular en altura, de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo?

SI/NO

9. El respaldo de la silla ¿es regulable y reclinable?

SI/NO

10. Alguna luz o ventana ¿puede provocar reflejos indirectos en la pantalla?

SI/NO

11. ¿Dispone de suficiente iluminación en el espacio desde el que va a trabajar en remoto que te permita leer documentos o trabajar sin dificultad?

SI/NO

12. El cableado, está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos

SI/NO

13. ¿Las conexiones del ordenador a la red eléctrica doméstica evitan una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares?

SI/NO

14. ¿Desconecta los aparatos eléctricos cuando no los está utilizando?

SI/NO

15. Cuando trabaja delante de la pantalla del ordenador, ¿hace pausas periódicamente? (10 minutos cada hora)

SI/NO

16. ¿Se dispone de una climatización adecuada?

SI/NO