

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11962 *Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas integrado por las empresas Redexis Gas, S.A.; Redexis Infraestructuras, S.L.; Redexis GLP, S.L., y Redexis, S.L. (código de convenio nº 90100283012015), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 2015, de una parte, por los designados por las distintas empresas del grupo en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos UGT-FITAG y la Federación de Industria de CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de octubre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS REDEXIS GAS

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo o lugares de actividad, tanto presentes como futuros, en el territorio del Estado español de las siguientes empresas del Grupo de empresas Redexis Gas:

1. Redexis Gas, S.A., fruto de la fusión por absorción de las siguientes compañías, en la que Redexis Gas, S.A. fue la sociedad absorbente y las relacionadas a continuación las absorbidas:

Redexis Gas Transporte, S.L.U.
Transportista Regional del Gas, S.A.
Redexis Gas Distribución, S.A.U.
Distribuidora Regional del Gas, S.A.U.
Redexis Gas Aragón, S.A.U.
Redexis Gas Baleares, S.A.U.

2. Redexis Infraestructuras, S.L.
3. Redexis GLP, S.L.
4. Redexis, s.l.

Asimismo, el presente convenio será de aplicación a cualquier otra empresa que durante el tiempo de su vigencia se pudiera crear en el seno del Grupo Redexis Gas, bien por segregación o escisión, o bien por fusión de las anteriormente relacionadas.

De igual forma, los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio tendrán derecho a que se les aplique las condiciones del mismo en el supuesto de que se produzcan transferencias de personal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o bien transferencias de personal sin que sea aplicable el indicado precepto legal, siempre que la empresa sucesora laboral se considere perteneciente al Grupo Redexis Gas conforme a lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio.

Cualquier otra empresa no mencionada en el presente artículo que pertenezca al Grupo Redexis Gas, en cualquier momento de la vigencia del convenio, podrá adherirse y ser incorporada al ámbito del presente convenio, a petición de la Representación de los Trabajadores de dicha empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a los trabajadores que presten servicios en las empresas relacionadas en el anterior artículo, sea cual fuere su modalidad de contratación, con exclusión de las personas que ostenten relación laboral de carácter especial (Alta Dirección) y de los Directores y Subdirectores/Delegados, comprendidos dentro de los Grupos Profesionales 1 y 2 del sistema de clasificación profesional.

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

El convenio colectivo iniciará su vigencia una vez se lleve a cabo su registro por la Autoridad Laboral competente, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017.

Con independencia del inicio de su vigencia, exclusivamente los efectos económicos previstos en el artículo 24 de este convenio para el año 2015 se aplicarán retroactivamente a partir del 1 de enero de 2015. En el caso de que algún trabajador haya tenido algún incremento de salarios en 2015 antes de la aplicación del presente convenio colectivo, por cualquier tipo de concepto, dicho incremento se considerará a cuenta del establecido en este convenio colectivo.

Los demás efectos económicos previstos en el presente convenio serán de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la firma del presente convenio y no tendrán efectos retroactivos.

Este convenio sucede y sustituye en su integridad a los que fueran de aplicación con anterioridad (Convenios Provinciales del Sector Siderometalúrgico-Metal, o cualesquiera otro), así como a cualquier acuerdo, acta o pacto colectivos, suscritos por la representación legal de los trabajadores y las empresas relacionadas en el artículo 1 anterior, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación:

a) Será de aplicación en lo que concierne a la jornada y horarios lo dispuesto en el Acuerdo de fecha 2 de febrero de 2015 ante el SIMA, conforme señalan los artículos 15 y 16 del presente convenio.

b) Se garantizan «ad personam» a los trabajadores comprendidos en su ámbito las condiciones establecidas en el Acuerdo de Garantías de fecha 16 de diciembre de 2010 (Acuerdo del Comprador) y su Anexo de 31 de octubre de 2013, salvo en los casos específicos que se traten en el presente convenio, en los que se estará a los propios términos aquí convenidos.

Artículo 4. *Denuncia y procedimiento.*

1. Denuncia: al término de su vigencia, el presente convenio colectivo se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito al menos un mes antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia el contenido normativo. No obstante lo anterior, si transcurriere un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral si procediese, el presente convenio perderá su vigencia, y hasta que se acordase un nuevo convenio se mantendrá la aplicación de su contenido normativo, considerándose a estos efectos todo el contenido del presente convenio a excepción de su artículo 24.

2. Procedimiento tras la denuncia: una vez efectuada la denuncia del convenio colectivo se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un mes, y se procederá al inicio de la negociación estableciéndose el calendario orientativo correspondiente.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Para los trabajadores que en el seno del Grupo Profesional 3 ostenten el puesto de Responsable, los incrementos salariales previstos en el artículo 24 del presente convenio podrán ser compensables y absorbibles con la retribución que por cualquier concepto percibiesen, sin que dicha retribución pueda verse disminuida.

Artículo 6. *Garantías de derechos «ad personam».*

Las retribuciones de carácter fijo que actualmente ostentan los trabajadores en alta en la entrada en vigor del presente convenio quedan garantizadas «ad personam», y todo ello sin perjuicio de la reordenación de las mismas con arreglo a la nueva estructura de conceptos salariales, según lo dispuesto en el artículo 21.

Los conceptos de puesto de trabajo de carácter causal o sujetos al cumplimiento de una condición específicamente regulados en el presente convenio se regirán por sus términos.

Los conceptos e importes salariales establecidos en los artículos 21, 22 y 23 del presente convenio sustituyen a los anteriormente existentes y serán aplicables en sus propios términos a partir de la fecha de entrada en vigor de los mismos.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, sus términos y condiciones serán considerados globalmente. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie uno nuevo. En el caso de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesionalArtículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente convenio y la legislación vigente (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores), corresponde, de forma exclusiva, a la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad y el diálogo social, constituyen principios esenciales en la implantación y gestión de las políticas de la empresa y en la consecución de sus objetivos.

Artículo 9. *Principios generales de la clasificación profesional.*

1. Sistema de clasificación profesional: se estructura en cinco grupos profesionales, dentro de los cuales se encuadrarán los distintos puestos de trabajo existentes en la compañía en cada momento.

Los criterios del sistema de clasificación profesional serán los reflejados en el artículo 10.

En atención a estos criterios de encuadramiento, todo trabajador queda incluido en alguno de los Grupos Profesionales siguientes: Directores, Subdirectores/Delegados, Responsables/Expertos, Técnicos, y Soporte operativo.

Los puestos de trabajo y adscripción a los distintos grupos se realizarán por áreas o especialidades funcionales de la empresa, a título enunciativo, proyectos y obras, operaciones, expansión, transporte, distribución y servicios corporativos.

2. Movilidad funcional: podrá haber movilidad funcional transversal entre las distintas áreas funcionales de la empresa (a título enunciativo, proyectos y obras, operaciones, expansión, transporte, distribución y servicios corporativos) y movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por necesidades de la empresa.

Ejercerán de límite a estos efectos los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo o en sus nuevas tareas. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a recibir información si la solicitan, acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de la misma.

3. Trabajos de superior o inferior grupo profesional: la empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo grupo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a nueve meses durante un año o doce meses durante dos años, salvo que el afectado incurra en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial u otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones

apuntadas, se considerará que existe una vacante y se iniciará el proceso de cobertura reglado en el artículo 11. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse por cinco meses adicionales, siendo necesario la aceptación del trabajador y que los representantes de los trabajadores sean informados de las razones excepcionales que lo justifiquen y de la previsión de medidas para resolver la situación planteada.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se ajustaría al del nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes acordes a su idoneidad y aptitudes.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, requerirá comunicación por parte de la empresa a los representantes de trabajadores, con mención a las razones técnicas u organizativas que la justifiquen.

Artículo 10. *Grupos Profesionales.*

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Grupo Profesional son los siguientes:

a) Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o experiencia profesional equivalente, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo.

Cuando se requiera el mismo nivel de titulación en más de un Grupo Profesional, dicho nivel será irrelevante como criterio de encuadramiento entre tales Grupos.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto de la misma en la organización.

c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar, esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 35 examinará, a solicitud del trabajador o de sus representantes, las reclamaciones presentadas en materia de clasificación profesional.

Las definiciones y criterios de los Grupos Profesionales son las siguientes:

Grupo 1: Director.

Contenido y complejidad:

Responsable directo de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o de parte de ellas, adoptando decisiones y/o participando con la Alta Dirección en su elaboración, así como en la definición y cumplimiento de objetivos concretos.

Iniciativa y autonomía:

Desempeña sus funciones con el grado más alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Responsabilidad y mando:

Responsable de su área funcional o de su unidad territorial, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a la misma.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo 2: Subdirector y Delegado.

Contenido y complejidad:

Responsable directo de la gestión integral de un área funcional de la empresa o territorio asignado, con reporte directo a su Director, adoptando decisiones con conocimiento de su superior y/o participando con él en la definición de objetivos concretos en su área de responsabilidad.

Iniciativa y autonomía:

Desempeña sus funciones en su ámbito con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.

Responsabilidad y mando:

Responsable de su ámbito, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a su unidad o zona geográfica.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo 3: Responsable/Experto.

Contenido y complejidad:

Tanto el responsable como el experto realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión en una misma área funcional. La diferencia existente entre ambos puestos consistirá en que sólo el responsable tendrá personal con reporte jerárquico a su cargo.

Iniciativa y autonomía:

Alto grado de autonomía e iniciativa en su ámbito, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.

Responsabilidad y mando:

Tanto el responsable como el experto tendrán un alto grado de responsabilidad y un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo 4: Técnico.

Contenido y complejidad:

Realiza trabajos de ejecución autónoma bajo órdenes o instrucciones directas del responsable. Comprende la realización de tareas sobre una zona geográfica delimitada y/o un área funcional, que requieren conocimientos específicos.

Iniciativa y autonomía:

Autonomía e iniciativa dentro del proceso bajo supervisión del responsable.

Responsabilidad y mando:

Sin responsabilidad de mando. Puede coordinar funcionalmente tareas de otros colaboradores.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o experiencia en su sector profesional.

Grupo 5: Soporte operativo.

Contenido y complejidad:

Trabajadores que realicen actividades siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, y bajo instrucciones concretas y claramente establecidas por su superior jerárquico.

Será soporte operativo en la posición de especialista, el trabajador que realice las anteriores funciones ostentando capacidad de firma en los documentos relativos a la puesta en gas, y a la revisión e inspección de las instalaciones de gas.

Iniciativa y autonomía:

Autonomía limitada sujeta a la ejecución de sus funciones o tareas.

Responsabilidad y mando:

Responsabilidad limitada al ejercicio de sus tareas. Sin responsabilidad de mando.

Conocimiento y experiencia requerida:

Formación profesional o equiparable, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Una vez entre en vigor el presente convenio, cada trabajador será encuadrado en el grupo profesional que le corresponda según sus actuales funciones y cometidos, y conforme a la estructura anteriormente descrita y a la tabla de equivalencias acordada en el Anexo 2, sin que pueda conllevar incremento salarial alguno para el trabajador, ni tampoco merma de sus retribuciones salariales, salvo que los mínimos salariales regulados en el presente convenio (Anexo 4) sean superiores a lo percibido por el trabajador.

Artículo 11. *Ascensos y cobertura de vacantes.*

La cobertura de vacantes o necesidades de nuevas contrataciones será facultad empresarial exclusiva.

No obstante lo anterior, en los supuestos de vacantes generadas por bajas voluntarias, jubilaciones e incapacidades, la empresa, antes de recurrir a la contratación externa, publicará en la intranet corporativa dicha vacante, indicando la descripción del puesto, los requisitos del mismo y su ubicación geográfica, para que los trabajadores que estén interesados en optar a dicha vacante puedan presentar su candidatura durante los tres días laborales siguientes a la fecha de la publicación.

En caso de inexistencia de candidaturas internas, o de que las que se presentaran no se ajustasen a las necesidades empresariales en relación con el puesto vacante, la empresa podrá recurrir a la contratación externa para cubrirlo. Si una vez abierto el proceso de contratación externa, algún trabajador presentase su candidatura, la misma también se tendrá en cuenta en el proceso mientras que el mismo continúe abierto.

En los restantes supuestos de vacantes generadas por distintos motivos de los anteriores, la empresa podrá recurrir tanto a la promoción interna como a la contratación externa.

El anterior procedimiento no será de aplicación en relación con las vacantes que se generen en los grupos profesionales excluidos del ámbito del presente convenio (Grupos 1 y 2).

La facultad para llevar a cabo ascensos dentro de la compañía será potestad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de que la misma velará porque se respeten en todo momento los principios generales de no discriminación y de igualdad de oportunidades por razón de sexo, y se tenga en cuenta el mérito, la especial dedicación y el grado de compromiso del trabajador con la empresa.

CAPÍTULO III

Contratación y ceses

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

La empresa podrá concertar los distintos tipos de contrato que en cada momento permita la legislación laboral española (indefinidos o temporales, a tiempo completo o parcial), respetando en todo caso, los requisitos de causalidad de cada modalidad contractual.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la capacidad generadora de empleo y, al mismo tiempo, de ajustar las contrataciones temporales que se precisen a las necesidades reales y concretas existentes en la empresa en cada momento, de forma tal que se pueda justificar suficientemente la utilización de tales modalidades contractuales, atendiendo y respetando el principio de causalidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará a los trabajadores temporales la misma información sobre vacantes que facilite a los trabajadores indefinidos, asegurando que unos y otros están en igualdad de condiciones a la hora de acceder, en su caso, a la cobertura de dicha vacante.

1. Contrato a tiempo parcial:

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, en términos generales los derechos y condiciones del presente convenio se reconocerán en términos proporcionales a su jornada.

En materia de horas complementarias, será posible suscribir el acuerdo previsto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo del 40% de las horas ordinarias contratadas. El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que concurran razones organizativas o productivas justificadas, las cuales habilitarán a la empresa para reducir el preaviso a un día.

En cuanto a las horas complementarias de ofrecimiento y aceptación voluntaria, el presente convenio amplía el límite legal hasta el máximo del 30%.

2. Contratos temporales:

a) Contrato eventual:

Esta modalidad contractual podrá concertarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. A título ilustrativo, se considerará que se produce la causa justificativa de esta modalidad contractual cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio para conseguir el ritmo productivo en periodos vacacionales o atender puntas de trabajo que no respondan a cuotas estables de mercado.

Por remisión, se incorpora a este convenio lo previsto sectorialmente en el artículo 33 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de forma que el contrato eventual podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

b) Contrato de interinidad:

Las partes entienden que concurre justa causa para la celebración del contrato de interinidad, en aquellos supuestos en los que se precise sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo como pueden ser, entre otros, la excedencia forzosa, el periodo de vacaciones anuales, los permisos, incluido el de maternidad, o la incapacidad temporal.

c) Contrato de obra o servicio:

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Aunque por regla general este contrato se concertará para una sola obra o servicio, será posible incluir en el contrato original la descripción de dos obras o servicios diferentes, siempre y cuando la similitud entre los dos justifique la dedicación del mismo trabajador a ambos. En tal caso, el contrato recogerá una descripción de ambas obras o servicios.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra o servicio que haya servido de causa para esta contratación.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

El contrato podrá incluir un periodo de prueba que, en el caso de los trabajadores adscritos a los grupos profesionales 3 y 4 (responsable/experto y técnico) será de seis meses como máximo y en el caso de los trabajadores adscritos al grupo profesional 5 (soporte operativo) será de tres meses como máximo.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

En aquellos casos en que se decida la baja del trabajador por no haber superado el periodo de prueba, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores del centro en que preste servicios el empleado. En su defecto, se informará a los Coordinadores Sindicales Estatales o a los Delegados Sindicales.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, salvo acuerdo expreso en contrario en el propio contrato de trabajo.

Artículo 14. Ceses.

En caso de causar baja voluntaria, el trabajador deberá preavisar a la compañía con una antelación mínima de quince días hábiles, salvo en el caso de los grupos profesionales 3 y 4 (responsable/experto y técnico) para los que el plazo de preaviso será de un mes. En caso de que el trabajador incumpla, total o parcialmente, el citado preaviso, la empresa quedará automáticamente habilitada para proceder al descuento de los días incumplidos de la liquidación de haberes profesionales.

Cumplido el preaviso por parte del trabajador, la empresa quedará obligada a abonar la liquidación total de sus haberes profesionales en la fecha de efectos del cese.

Una vez que el trabajador comunique su decisión de causar baja voluntaria por algún medio de comunicación fehaciente, incluido el correo electrónico a su superior o persona en la empresa facultada para la gestión de los recursos humanos, no será posible retractarse y dejar dicha baja voluntaria sin efecto.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 15. Jornada y horarios.

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.744 horas efectivas al año.

Todo ello sin perjuicio del Acuerdo sobre jornadas y horarios suscrito en el SIMA el día 2 de febrero de 2015, y de las excepciones previstas en el mismo para los distintos colectivos.

Serán no laborables y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, excepto para los trabajadores del centro de control, sujetos a su específico régimen de horario continuo y turnos de trabajo. Y todo ello sin perjuicio del sistema de guardias regulado en el presente convenio.

El día 5 de enero se trabajará a razón de siete horas con el mismo horario que en la jornada intensiva de verano, sin perjuicio de las peculiaridades del centro de control.

Anualmente, la empresa elaborará conjuntamente con la representación legal de cada centro el calendario laboral antes del 31 de diciembre.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año.

Todo ello sin perjuicio del Acuerdo sobre jornadas y horarios alcanzado en el SIMA el día 2 de febrero de 2015, y de las excepciones previstas en el mismo para los distintos colectivos.

Durante los años 2015, 2016 y 2017 los trabajadores del centro de trabajo de Zaragoza dispondrán de un día de licencia vacacional adicional, derecho que quedará extinguido a todos los efectos el 1 de enero de 2018.

Artículo 17. Licencias.

1. Permisos retribuidos:

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de inscripción en registro oficial de parejas de hecho. No procederá dicha licencia en el caso de posterior matrimonio de la pareja de hecho registrada.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. En caso de nacimiento dicha licencia se ampliará a tres días naturales adicionales si concurre hospitalización de la madre o del hijo por complicaciones graves durante el parto, o cuando éste deba permanecer en incubadora. Y si existe necesidad de desplazamiento de más de 125 kilómetros o fuera de la isla en que se preste servicios, el permiso se ampliará dos días naturales.

c) Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro oficial, o hijos. En caso de fallecimiento de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días naturales. En ambos casos, el permiso será ampliable a dos adicionales si es preciso un desplazamiento de más de 125 kilómetros o fuera de la isla en que se preste servicios.

d) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro oficial, y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicha licencia se extenderá a dos días adicionales en caso de ser preciso un desplazamiento de más de 125 kilómetros o fuera de la isla en que se preste servicios.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, ser miembro de Jurado o de mesa electoral, siempre que se justifique que no se puede atender fuera del horario laboral.

Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba una indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe del salario al que tuviera lugar en la empresa.

g) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Veinte horas anuales destinadas a formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, para los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, acumulables por un periodo de hasta cinco años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial.

Las fechas de disfrute de este permiso se fijarán de común acuerdo, si bien la empresa podrá denegar la petición cursada por el trabajador si necesidades organizativas lo justificasen, proponiendo al empleado su disfrute en fechas alternativas.

En todo caso, y como requisito imprescindible para el disfrute de este permiso, el trabajador tendrá que aportar con carácter previo el comprobante de la matriculación correspondiente; y al finalizar la formación deberá igualmente aportar el comprobante de haber asistido a la misma.

i) Un día de permiso por matrimonio de padres o de padres políticos, hijos o hijos políticos y hermanos o hermanos políticos, siempre que el enlace se produzca en día de trabajo.

j) El tiempo necesario, previa comunicación y con la consecuente justificación, para concurrir a exámenes oficiales, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo el trabajador presentar justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida del especialista. Esta licencia es exclusivamente para el trabajador y no para familiares.

l) Asistencia a consulta médica general o de cabecera debidamente justificada por un máximo de dieciocho horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de por y

para el propio trabajador, para el acompañamiento a consulta médica general o especialista de hijos menores de edad o que padezcan una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, o ascendientes que convivan con el trabajador y sean dependientes. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de dieciocho horas por empleado y año.

Los permisos retribuidos regulados en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante que los genere, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, y resultando irrelevante que coincida con día festivo o vacaciones.

2. Permisos no retribuidos:

A solicitud justificada del trabajador, que tendrá que cursarse por escrito con una semana de antelación –salvo en caso de fuerza mayor–, la empresa podrá conceder permisos no retribuidos, cuya autorización será por jornada o jornadas completas. La solicitud se hará al superior con copia al departamento de Recursos Humanos.

Artículo 18. *Excedencias voluntarias.*

Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de una excedencia voluntaria dentro de los límites del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Para que dicha solicitud sea atendida por la empresa, será preciso que el empleado formule su petición por escrito con una antelación mínima de un mes con carácter previo al inicio de la excedencia. Asimismo, para tener derecho al derecho preferente al reingreso regulado en el artículo 46 de dicha norma, deberá manifestar a la empresa su voluntad de reincorporación por escrito y nuevamente con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia contemplada en su escrito de solicitud inicial. Si el trabajador no cursara dicha solicitud, se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa al término de su excedencia voluntaria.

En relación con el resto de excedencias se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Traslados y desplazamientos

Artículo 19. *Traslados y desplazamientos.*

Se entenderá que existe movilidad geográfica a los efectos legales previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores (traslado y desplazamiento), cuando el nuevo centro de trabajo esté en una provincia distinta a la del centro de origen, y además, exista una distancia entre ambos superior a los 75 kilómetros, siendo el régimen aplicable el siguiente:

1. Traslados que impliquen necesariamente cambio del domicilio del trabajador:

En dichos supuestos, el traslado de un trabajador podrá tener lugar en las siguientes circunstancias:

a) A solicitud del propio trabajador: cuando el traslado se efectúe a solicitud del propio empleado, será necesaria en todo caso la aceptación de la empresa y el empleado no tendrá derecho a indemnización o compensación de gastos alguna.

b) Por mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso se estará a lo pactado en cuanto a la eventual compensación de gastos.

c) Por la aplicación, a instancia de la empresa, de lo establecido en el artículo 40, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a la compensación de los gastos derivados del viaje y el traslado de los muebles y enseres propios y de los familiares a su cargo que vayan a convivir con él en el nuevo destino.

Asimismo, la empresa facilitará la reserva y el abono de la estancia en un hotel de categoría no inferior a tres estrellas durante un período máximo de siete días naturales, para la búsqueda de nueva vivienda, así como una ayuda económica de 350 euros brutos mensuales durante un periodo máximo de dos meses en el caso de que el trabajador alquilase una vivienda para su domicilio habitual, previa presentación del oportuno justificante del abono de la cuota de alquiler.

2. Desplazamientos:

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, y se considerará causa organizativa y/o productiva suficiente a los efectos de dicho precepto legal, entre otras, la necesidad de adscribir temporalmente al trabajador a una obra o tarea específica o a un nuevo proyecto, que requiera su desplazamiento.

Artículo 20. *Gastos de viaje y kilometraje.*

1. Gastos de viaje: excluyéndose los supuestos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo justificarán la relación de gastos a fin de que la empresa los reembolse (política de gastos pagados limitados), con un límite de 25 euros en caso de que el trabajador tenga que realizar una comida fuera (comida del mediodía), y 50 euros si tiene que realizar las dos comidas fuera de su domicilio (comida del mediodía y cena) siempre que se deba pernoctar fuera del domicilio.

En caso de pernocta fuera de su domicilio el alojamiento y desayuno correrá por cuenta de la empresa, con arreglo a sus políticas a este respecto.

Asimismo correrán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado, debiendo los trabajadores justificar con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo del sistema de dietas antes citado.

2. Kilometraje: el uso del vehículo propio sólo procederá cuando no exista otro medio razonable de transporte. Por lo tanto, cuando el trabajador excepcionalmente tenga que utilizar su vehículo propio, éste percibirá una compensación extrasalarial por los gastos derivados de dicho uso, a razón de 0,27 €/kilómetro.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 21. *Estructura retributiva.*

1. Salario base y demás conceptos fijos:

La estructura retributiva comprende como retribución fijada por unidad de tiempo, sin perjuicio de los complementos causales que se detallan en el artículo 22, los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento Redexis.
- Complemento Personal 1.
- Complemento Personal 2.
- Complemento Personal 3.
- Complemento Personal 4.
- Complemento personal 5.

Cada uno de los tres grupos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio (Grupos Profesionales 3, 4 y 5) tendrá un salario base en las cuantías anuales señaladas en el Anexo 4 del presente convenio durante toda la vigencia del mismo.

Se conviene una reorganización de los actuales conceptos y sus correspondientes importes, a los conceptos antes mencionados, con el objeto de simplificar y homogeneizar la actual estructura retributiva, que responde a una dispersión y multiplicidad de conceptos e importes derivados del origen histórico del trabajador. Esta reorganización salarial no tendrá efecto negativo alguno en los derechos indemnizatorios que eventualmente corresponda al trabajador.

Dicha reorganización se llevará a cabo respecto a los trabajadores en alta en la empresa a la entrada en vigor del convenio colectivo distribuyendo sus importes actuales a los nuevos conceptos de la estructura retributiva, sin que ello suponga en modo alguno incremento o disminución del importe global bruto anual que percibe el trabajador en sus conceptos actuales fijos, y todo ello sin perjuicio de los incrementos pactados en el artículo 24. A estos efectos, y para la plantilla actual, se procederá de la siguiente forma:

a) A los trabajadores en alta a la entrada en vigor del presente convenio, se les garantiza «ad personam» el importe global bruto que actualmente perciban por los conceptos fijos denominados actualmente, según cada caso, como Retribución Fija, Salario base Convenio Metal, Salario Convenio, Salario individual reconocido 1 y Complemento Personal Redexis, que quedarán extinguidos. Dicho importe global se distribuirá ajustándolo a los conceptos de la estructura retributiva prevista en el presente convenio en el recibo de nómina de noviembre de 2015. La suma de los importes correspondientes a Retribución Fija, Salario Base Convenio Metal, Salario Convenio, Salario Individual Reconocido 1 y Complemento Personal Redexis se distribuirá en los nuevos dos conceptos de la siguiente forma:

Salario base, asignando a este concepto el importe establecido en el Anexo 2, según el grupo profesional del trabajador.

Complemento Redexis, asignando a este concepto el resto de la cantidad pendiente de distribución.

Ambos conceptos serán computables a los efectos del salario pensionable en el Plan de Pensiones, para la determinación de la retribución que por incentivos tenga asignada el trabajador por política de empresa y para los incrementos previstos en el artículo 24.

Las nuevas contrataciones tras la entrada en vigor del convenio, percibirán como mínimo el salario base previsto en el Anexo 4, y si se acordase con el trabajador o se le otorgase al mismo una cantidad adicional, ésta se abonará en el concepto Complemento Redexis.

b) Asimismo, a dichos trabajadores se les garantiza «ad personam» el importe global bruto que actualmente perciban por los siguientes conceptos fijos, denominados actualmente, según cada caso, como Complemento Puesto Redexis, Salario Individual Reconocido 2, Salario Individual Reconocido 3, Salario Individual Reconocido 5, conceptos todos ellos que quedarán extinguidos. Dicho importe global se integrará en el nuevo concepto Complemento Personal 1 en el recibo de nómina de noviembre de 2015, que no computará a los efectos del salario pensionable en el Plan de Pensiones y que sí computará para la determinación de la retribución que por incentivos tenga asignada el trabajador por política de empresa y para los incrementos previstos en el artículo 24.

c) Asimismo, a dichos trabajadores se les garantiza «ad personam» el importe global bruto que actualmente perciban por los siguientes conceptos fijos, denominados actualmente, según cada caso, como Complemento Personal CM 1 y Complemento Personal CM 3, conceptos todos ellos que quedarán extinguidos. Dicho importe global se integrará en el nuevo concepto Complemento Personal 2 en el recibo de nómina de noviembre de 2015, que sí computará a los efectos del salario pensionable en el Plan de Pensiones y para los incrementos previstos en el artículo 24, y que no computará para la determinación de la retribución que por incentivos tenga asignada el trabajador por política de empresa.

d) Asimismo, a dichos trabajadores se les garantiza «ad personam» el importe global bruto que actualmente perciban por los siguientes conceptos fijos, denominados actualmente, según cada caso, como Complemento Personal CM 8, Complemento Personal CM 6, Complemento Personal CM 10 y Plus Jornada, conceptos todos ellos que quedarán extinguidos. Dicho importe global se integrará en el nuevo concepto Complemento Personal 3 en el recibo de nómina de noviembre de 2015, que no computará a los efectos del salario pensionable en el Plan de Pensiones ni para la determinación de la retribución que por incentivos tenga asignada el trabajador por política de empresa, y sí computará para los incrementos previstos en el artículo 24.

e) Asimismo, a dichos trabajadores se les garantiza «ad personam» el importe global bruto que actualmente perciban por los conceptos fijos denominados actualmente, según cada caso, como Antigüedad Sueldo Empresa Gesa, Antigüedad Complemento Puesto Gesa, Antigüedad ERZ, Compensación por 20 años de servicio y el prorrateo en 12 de la Paga de eficiencia III CM, conceptos todos ellos que quedarán extinguidos. Dicho importe global se integrará en el nuevo concepto Complemento Personal 4 en el recibo de nómina de noviembre de 2015, que sí computará a los efectos del salario pensionable en el Plan de Pensiones y que no computará para la determinación de la retribución que por incentivos tenga asignada el trabajador por política de empresa ni para los incrementos previstos en el artículo 24.

f) Asimismo, a dichos trabajadores se les garantiza «ad personam» el importe global bruto que actualmente perciban por los conceptos fijos denominados actualmente, según cada caso, como Plus de Transporte MD y el prorrateo en 12 pagas de la Prima Compensación Beneficios Sociales, que quedarán extinguidos. Dicho importe global se integrará en el nuevo concepto Complemento Personal 5 en el recibo de nómina de noviembre de 2015, que no computará a los efectos del salario pensionable en el Plan de Pensiones, ni para los incrementos previstos en el artículo 24, y sí computará para la retribución que por incentivos tenga asignada el trabajador por política de empresa.

g) En el Anexo 3 se detalla un resumen de la reorganización de la estructura salarial de los trabajadores en alta a la entrada en vigor del convenio, así como del carácter de cada concepto (pensionable, revalorizable y computable a efectos de variable).

2. Complemento de antigüedad:

Ningún trabajador devengará cantidad alguna por este concepto, con la excepción siguiente:

a) Los trabajadores que vinieran percibiendo alguno de los conceptos vinculados con los años de prestación de servicios y denominados Antig. Sueldo Empresa Gesa, Antigüedad Comp. Puesto GE, Antigüedad ERZ y Compens. 20 años servicio, seguirán percibiéndolos en igual cuantía, si bien se integrarán sus importes actuales en el concepto denominado Complemento Personal 4.

b) Exclusivamente los trabajadores aludidos en el epígrafe a) anterior, continuarán devengando su complemento de antigüedad con arreglo a los criterios que ostentan a la entrada en vigor del presente convenio (anualidad o trienios, según cada caso), y en las cuantías o importes actuales, que quedarán congeladas. Llegado el vencimiento de sus respectivos devengos la cantidad congelada que corresponda se integrará en el Complemento Personal 4.

3. Prima Compensación Beneficios Sociales y Paga de eficiencia III CM:

En el caso de los trabajadores procedentes de Endesa que vinieran percibiendo estos conceptos de vencimiento superior al mes a la entrada en vigor del presente convenio, dichos conceptos se extinguirán y como se ha detallado en el epígrafe 1 f) y e) se prorrateará en 12 partes iguales el último importe que por este concepto hayan percibido, destinando el resultado de este prorrateo a los nuevos conceptos Complemento Personal 5 y 4, respectivamente.

Respecto al año 2015 se realizarán los ajustes necesarios.

4. Complemento Modificación Régimen de Trabajo y Complemento Modificación Régimen de Trabajo pensionable:

Los trabajadores procedentes de Endesa que vinieran percibiendo estos conceptos a la entrada en vigor del presente convenio seguirán percibiéndolos de igual forma y en igual cuantía.

5. Horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias cuya realización sea requerida y autorizada por la empresa se compensarán al 175% del valor de la hora ordinaria, o bien mediante descanso equivalente a 1 hora y 45 minutos, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22.4 e).

Artículo 22. *Otros complementos salariales del puesto de trabajo de carácter causal o condicionado al cumplimiento de una condición.*

1. Complemento de turno cerrado continuo:

Los trabajadores adscritos al centro de control que presten servicios en régimen de trabajo a turnos, recibirán un complemento de 600 euros por mes. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores del centro de control que estuvieren percibiendo cantidad superior a la indicada, mantendrán «ad personam» el derecho a seguir percibiendo este complemento en sus actuales condiciones e importes.

Este complemento se incrementará con efectos del 1 de octubre de 2015 en el 0,60%, con efectos del 1 de enero de 2016 en el 0,80%, y con efectos del 1 de enero de 2017 en el 0,85%.

2. Complemento de horas nocturnas:

Cuando el trabajador que preste servicios en el centro de control en régimen de trabajo a turnos preste servicios en el turno de noche (entre las 23:00 y las 7:00 horas), percibirá además del complemento de turno cerrado continuo la cantidad de 36,08 euros por día trabajado en dicho turno de noche.

3. Doble turno en el centro de control:

En el supuesto de que el trabajador del centro de control tuviese que doblar el turno, tendrá derecho al abono de 25 euros como compensación por comida, sin necesidad de justificar el gasto.

4. Guardias:

a) Definición de guardias:

Se define guardia como la situación de disponibilidad del trabajador con obligatoriedad de estar localizado, para poder cubrir la asistencia técnica de urgencia que se le requiera por una emergencia fuera de la jornada laboral, al objeto de atender, de acuerdo con los procedimientos y prácticas establecidos para ello, las averías, avisos y urgencias que sean precisos en el ámbito de actividad de la empresa en la operación y mantenimiento de sus instalaciones y las de los usuarios conectadas en el ámbito geográfico de actuación dependiente de un centro de trabajo.

b) Personal que hace guardias:

Será obligatoria la realización de guardias por todo el personal que fue contratado con la condición de realización de las mismas. Con carácter voluntario, será el personal capacitado del Grupo 4 el que realice las guardias. Ante la ausencia de personal voluntario, la empresa podrá designar a personal capacitado del Grupo 4 o 3, garantizándose así el servicio.

c) Periodicidad y calendario de guardias:

La empresa dispondrá el calendario de guardias donde se identifique el trabajador y los períodos en los que debe realizar las guardias, en períodos rotatorios establecidos semanalmente.

La situación de guardia se establece por la empresa por periodos de siete días naturales ininterrumpidos; los períodos, así como la hora de inicio de los mismos, se podrán modificar por la empresa de forma excepcional previa comunicación al Centro de Control de Gas (CCG).

La empresa, en aquellos centros en las que las guardias se compongan por al menos 3 personas, deberá procurar que los turnos de guardias sean al menos rotativos de tres semanas.

La empresa adquiere el compromiso de que el calendario de guardias sea equitativo entre el personal designado para la realización de guardias, y mientras el mismo cubra adecuadamente las necesidades del servicio la empresa dará por bueno el calendario y los cambios que los trabajadores afectados acuerden.

Dicho calendario será trimestral y podrá ser modificado por parte de la empresa cuando sea necesario y siempre que esté justificado, preavisando al trabajador con el tiempo suficiente. Serán causas justificadas, entre otras, y sin ánimo limitativo, las bajas, los permisos retribuidos, etc.

Si dos empleados quisieran cambiar su orden de guardias, deberán de notificarlo a la empresa y al CCG, y la empresa no pondrá inconveniente alguno, siempre y cuando se mantenga el servicio. De esta forma, se podrán modificar los periodos establecidos previo acuerdo entre los empleados y comunicación a la empresa.

d) Obligaciones del personal que realiza guardias:

1. Estar informado del calendario y horario programado por la empresa para las guardias en su ámbito de geográfico.

2. Estar ubicado durante los periodos asignados de guardia, en un radio tal que les permita presentarse en su centro de trabajo en el menor tiempo posible y nunca por un tiempo superior a una hora.

3. El estar con el teléfono móvil de empresa asignado encendido y en disposición de enviar y recibir llamadas, evitando lugares sin cobertura de red de telefonía móvil o cuyo nivel de ruido dificulte la recepción de llamadas, disponiendo de la agenda con los teléfonos de emergencia y los habituales internos y externos que pudieran resultar útiles en la atención del servicio de guardia. El trabajador deberá comunicar al CCG cualquier incidencia que le suceda en su teléfono móvil de empresa, facilitando otro número de teléfono fijo o móvil donde se le pueda localizar hasta la normalización de esta situación.

4. Llevar consigo durante el periodo de guardias las llaves de las instalaciones ubicadas dentro de su ámbito geográfico de guardia, las llaves del centro de trabajo donde se encuentran los equipos a su disposición, así como la llave del vehículo que le permita su desplazamiento.

5. Si dispusiese de vehículo de empresa, el trabajador tendrá disponible el vehículo de empresa asignado en las proximidades al lugar donde éste se encuentre, con la dotación estipulada de herramientas, planos, equipos, EPIs, etc.

6. Evitar el consumo de productos, tales como bebidas alcohólicas, que pudieran dificultar o mermar la capacidad de conducir vehículos o de llevar a cabo las tareas propias de las guardias.

7. Estar disponible para desplazarse de forma inmediata hacia su lugar de trabajo o hacia cualquiera de las instalaciones ubicadas dentro de su ámbito geográfico de guardia y que hayan requerido el aviso o la urgencia, permaneciendo en dichos lugares el tiempo necesario hasta la normalización de la emergencia o hasta su relevo en la misma.

8. Atender los avisos, averías o urgencias de acuerdo con los procedimientos, normas, planes de emergencia y prácticas establecidas para ello, priorizando la seguridad propia y de las personas, la integridad de las instalaciones, de los bienes, y la continuidad del suministro.

e) Horas de intervención en una emergencia durante la guardia:

Si, durante la prestación de la guardia fuera de la jornada laboral, fuese necesaria la intervención técnica y por lo tanto el desplazamiento del personal de guardia, las horas realizadas durante la intervención tendrán la consideración de horas extraordinarias realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Si la prestación de las horas mencionadas en el párrafo anterior fuese en horario no nocturno en día laborable se compensarán mediante abono a razón del valor de una hora extraordinaria por cada hora realizada, o bien mediante descanso de 1 hora y 30 minutos, a elección del trabajador; si la prestación fuese en horario nocturno (a partir de las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas), festivo o fin de semana la compensación de cada hora extraordinaria en el caso de abono será del 250% del valor de la hora ordinaria, o bien mediante descanso de 2 horas, a elección del trabajador.

Todo lo anterior no será de aplicación en las intervenciones que realice el personal transferido de Endesa, a excepción de aquel trabajador que hubiera venido percibiendo horas extraordinarias por sus intervenciones.

f) Importe de la compensación por la prestación de guardias:

El importe que se acuerda para el pago de las guardias es el siguiente:

En 2015, de 20 euros/día cuando el día de guardia sea laborable, y de 40 euros/día cuando el día sea festivo o fin de semana.

En 2016, de 24 euros/día cuando el día de guardia sea laborable, y de 48 euros/día cuando el día sea festivo o fin de semana.

En 2017, de 28 euros/día cuando el día de guardia sea laborable, y de 56 euros/día cuando el día sea festivo o fin de semana.

La cantidad que se percibe para las guardias es causal y no será consolidable, por lo que los empleados que no realizasen guardias no tendrán derecho a percibirlas.

Los trabajadores transferidos de Endesa mantendrán como garantía «ad personam» el importe de compensación por guardias superior al mencionado anteriormente.

5. Gratificación especial Navidad por los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero:

Los trabajadores que presten servicios en horario nocturno (de 23:00 horas a 07:00 horas) los días 24, 31 de diciembre o 5 de enero, recibirán la cuantía de 112,88 euros por cada día trabajado.

6. Extinción de los conceptos históricos:

Quedarán extinguidos en su concepto e importe a todos los efectos los conceptos denominados Gastos de bolsillo nacional, Prima de salida y Plus de desplazamiento.

Los conceptos e importes denominados Conductor Land Rover pequeño, Conductor Land Rover grande y Plus de conducción resto personal se seguirán percibiendo en sus actuales términos y cantidades por los trabajadores que los percibiesen, hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando extinguidos a todos los efectos desde el 1 de enero de 2017.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores, además de las doce pagas ordinarias, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán con las nóminas de los meses de junio y noviembre, y que incluirán los conceptos señalados en el artículo 21.1 siguiente, según cada caso:

Salario base.

Complemento Redexis.

Complemento Personal 1.

Artículo 24. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial fijo y consolidable:

a) Incremento salarial para 2015: con carácter consolidable se incrementarán en el 0,60% los importes que se perciban en los nuevos conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015, abonándose en la nómina los correspondientes atrasos.

b) Incremento salarial para 2016: con carácter consolidable se incrementarán en el 0,80% los importes que se perciban a 31 de diciembre de 2015 en los nuevos conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016.

c) Incremento salarial para 2017: con carácter consolidable se incrementarán en el 0,85% los importes que se perciban a 31 de diciembre de 2016 en los nuevos conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017.

d) Los importes que resulten de dichos incrementos se distribuirán en 14 pagas de la forma siguiente: si fuere necesario se completará el salario base hasta alcanzar la cantidad que corresponda al grupo profesional del trabajador según las cantidades reflejadas en el Anexo 4, y la cantidad restante se incorporará al Complemento Redexis.

e) Para el caso de que a 31 de diciembre de 2016 la suma de los IPC (Índice de Precios al Consumo) correspondientes a los años 2015 y 2016 arroja una cifra superior a 1,40, se computarán los conceptos e importes salariales a incrementar en el año 2017 aplicándoles en dicho cálculo el exceso sobre 1,40. Este eventual ajuste en el cálculo por dicho exceso no generará crédito o atraso salarial alguno, sino que servirá exclusivamente para computar la base de cálculo del incremento salarial para el año 2017.

A efectos descriptivos para la aplicación del incremento salarial para 2017, y la eventual aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece la fórmula siguiente (*):

$$\text{Incremento 2017} = [\text{Bs2016} + (\text{Bs2016} \times Y)] \times 0,85\%.$$

(*) Glosario de términos:

Bs2016: salarios percibidos a 31 de diciembre de 2016 en los nuevos conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2, Complemento Personal 3 y Complemento de turno cerrado continuo.

Y: la suma de los IPCs anuales 2015 y 2016 en puntos porcentuales menos 1,40 puntos porcentuales; siendo los IPCs de 2015 y 2016 la variación anual experimentada de diciembre 2014 a diciembre de 2015 (año 2015), y de diciembre 2015 a diciembre de 2016 (año 2016).

0,85%: es el porcentaje de incremento salarial fijo para 2107.

El cálculo (Bs2016 x Y) servirá exclusivamente a efectos de computar la base de cálculo del incremento salarial para el año 2017 y no supondrá ningún incremento o actualización o revisión del salario real del trabajador ni en 2015, 2016 ni 2017.

2. Incremento salarial no consolidable y variable, sujeto y condicionado al cumplimiento de los siguientes objetivos:

a) Primera posibilidad: será necesario que se alcance al término de cada ejercicio (2015, 2016 y 2017) al menos el 100% del EBITDA presupuestado para el Grupo REDEXIS GAS. La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año el EBITDA presupuestado, así como cualquier modificación posterior y su justificación. Por lo que respecta al ejercicio 2015, el EBITDA presupuestado es de 133,7 millones de euros.

Cumplida la condición, que será comunicada en su caso por la empresa en el primer trimestre del ejercicio siguiente, se abonará dentro del período indicado en una sola vez la cantidad equivalente a incrementar el importe anual percibido por el trabajador en el año

anterior por los conceptos salariales Salario base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3, según los siguientes porcentajes:

Variable del ejercicio 2015: el 0,55% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2016: el 0,85% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2017: el 0,95% sobre los mencionados conceptos.

b) Segunda posibilidad: si se alcanzase al término de cada ejercicio (2015, 2016 y 2017) al menos el 105% del EBITDA presupuestado, no serán de aplicación los porcentajes señalados en el epígrafe anterior, sino los siguientes:

Variable del ejercicio 2015: el 1% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2016: el 1% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2017: el 1% sobre los mencionados conceptos.

c) Tercera posibilidad: si se alcanzase al término de cada ejercicio (2015, 2016 y 2017) al menos el 115% del EBITDA presupuestado, no serán de aplicación los porcentajes señalados en los epígrafes anteriores, sino los siguientes:

Variable del ejercicio 2015: el 2% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2016: el 2% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2017: el 2% sobre los mencionados conceptos.

d) Las tres posibilidades son excluyentes y no acumulativas por lo que el resultado del EBITDA que se trate en cada uno de los ejercicios antes citados será atribuible a una sola de las posibilidades señaladas en los epígrafes a), b) o c) anteriores.

Asimismo, el cumplimiento de cada una de las tres posibilidades no implicará escalas proporcionales al EBITDA alcanzado, sino la aplicación única de los porcentajes pactados en cada una de dichas posibilidades.

e) Para el supuesto de que el EBITDA no alcanzase el 100% presupuestado en alguno de los ejercicios citados anteriormente, se establece que, siempre que al menos se alcance el 95% del EBITDA presupuestado, se aplicará el variable en los porcentajes siguientes:

Variable del ejercicio 2015: el 0,30% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2016: el 0,35% sobre los mencionados conceptos.

Variable del ejercicio 2017: el 0,55% sobre los mencionados conceptos.

f) Las cantidades que correspondan, en su caso, por el variable previsto en el presente epígrafe 2 no serán consolidables en el salario del trabajador.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 25. *Beneficios sociales del personal procedente de Endesa.*

La empresa respetará al personal procedente de Endesa los beneficios sociales a los que tenga derecho en base a los términos establecidos en su normativa de origen, de conformidad con el Acuerdo de Garantías de 16 de diciembre de 2010 y Anexo de 31 de octubre de 2013.

Artículo 26. *Complemento Incapacidad Temporal (IT).*

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, o maternidad, la empresa complementará la prestación de IT o maternidad hasta el 100% del salario integrado por el Salario base, el Complemento Redexis y los Complementos Personales 1 y 2.

Artículo 27. *Plan de Pensiones.*

Redexis Gas, S.A. ostenta un Plan de Pensiones que incluye a sus trabajadores en los términos y condiciones contemplados en su Reglamento (Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados de Redexis Gas de fecha 18 de marzo de 2015).

Artículo 28. *Seguros de vida y/o accidentes.*

Los trabajadores que a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio ostenten la condición de beneficiarios en sus actuales Seguros mantendrán «ad personam» dicha condición en los términos de las condiciones generales y particulares de cada póliza, que son de diverso origen y clausulado, asumiendo la empresa el pago de la prima correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

1. Conducta de los trabajadores en su desempeño profesional:

Los trabajadores regirán todas sus actuaciones conforme a los siguientes principios básicos del cumplimiento de sus obligaciones laborales:

a) Conducta ética y cumplimiento del Código Ético y Políticas adoptadas por Redexis Gas: se entiende por tal el comportamiento ajustado al respeto a la integridad, honestidad, y buena fe en el desarrollo diario de su actividad profesional, asumiendo el trabajador el cumplimiento del Código Ético y de las Políticas adoptadas por Redexis Gas.

b) Profesionalidad: los trabajadores desempeñarán su prestación de servicios con profesionalidad, colaborando unos con otros en la búsqueda de la máxima eficiencia, la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación a la satisfacción del cliente, el respeto al medio ambiente y atendiendo a la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad: los trabajadores están sujetos a un permanente deber de confidencialidad respecto de toda aquella información a la que tengan acceso en el ejercicio de su actividad y cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa.

2. Régimen disciplinario:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la comisión de incumplimientos de sus obligaciones laborales, de conformidad con el procedimiento establecido a continuación y por cualquiera de las faltas leves, graves y muy graves que se tipifican en los siguientes apartados 4, 5 y 6.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, de conformidad con la legislación vigente.

Las faltas leves se cancelarán, desapareciendo del expediente personal del trabajador a todos los efectos, incluido el de la reincidencia, a los 6 meses desde la comunicación de la sanción sin que el trabajador vuelva a incurrir en ninguna otra infracción; a los 18 meses las faltas graves en los mismos términos; y a los 24 las muy graves.

Se considerará la reincidencia en aquellos casos en los que el trabajador sea sancionado por la comisión de una falta y cometa nueva falta de igual o superior grado en un plazo de tiempo inferior al marcado para cada supuesto en el anterior párrafo.

La reincidencia en falta leve transformará el comportamiento infractor en falta grave, y la reincidencia en falta grave en falta muy grave, pudiendo la Empresa imponer en cada caso la sanción que estime oportuna entre las previstas en el presente convenio.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su notificación, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

3. Procedimiento sancionador:

La aplicación del régimen disciplinario es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Todas las sanciones que se impongan serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan, y debiendo éste firmar el recibí de dicha comunicación. Los representantes de los trabajadores habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves de los empleados sean o no afiliados.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 60 días naturales a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo afectase a las necesidades del servicio, en cuyo caso podrá demorarse hasta 90 días naturales.

Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en el presente convenio.

Caso especial: el procedimiento para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los delegados de prevención, requerirá la apertura de expediente contradictorio, en cuya tramitación habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo forme parte.

4. Faltas leves:

Serán consideradas faltas leves las siguientes conductas:

- a) El incumplimiento de la jornada u horario que no exceda de 30 minutos, sin la debida justificación.
- b) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el cómputo de treinta días.
- c) No cursar en el mismo día, o como máximo al día siguiente, la oportuna justificación de la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad manifiesta debidamente acreditada.
- d) El retraso en el envío de la baja médica en caso de enfermedad, salvo imposibilidad manifiesta debidamente acreditada.
- e) Falta injustificada al trabajo de un día.
- f) El abandono injustificado del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si del abandono se derivan perjuicios efectivos para la empresa dicha falta podrá ser considerada grave o muy grave, según la entidad de los perjuicios provocados y las circunstancias específicas de cada caso.
- g) No comunicar a la empresa cualquier información que sea relevante para el cumplimiento por parte de la misma de sus obligaciones en materia de Seguridad Social y Hacienda. La falta de información será considerada grave en el caso de que la ocultación por parte del trabajador persiga un fin fraudulento o provoque un daño efectivo a la misma.
- h) La permuta de turnos o puestos de trabajo en general, sin la debida autorización, cuando no se derive perjuicio alguno para la empresa. Si se derivase perjuicio la permuta no autorizada será considerada falta grave.
- i) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones, sin motivo que lo justifique.
- j) No atender al interlocutor, sea éste interno o externo, con la atención, diligencia y corrección adecuadas. Si se produce queja justificada con perjuicio para la empresa, la conducta podrá ser calificada como grave o como muy grave, según las circunstancias específicas de cada caso y la gravedad del perjuicio causado.
- k) El incumplimiento o vulneración leve del Código de Conducta de la empresa o de cualquiera de sus Políticas.

5. Faltas graves:

Serán consideradas faltas graves las siguientes conductas:

- a) El incumplimiento de la jornada u horario que supere los 30 minutos y no exceda de 90 minutos en un mes, sin la debida justificación.
- b) Más de tres y hasta ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el cómputo de treinta días.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días al trabajo en el período de un mes.
- d) La indisciplina o desobediencia a órdenes o instrucciones en materia laboral cuando no se derive del comportamiento del trabajador perjuicio para la empresa. Cuando se produzca tal perjuicio la falta será considerada muy grave. Quedarán excluidos los supuestos de órdenes que atenten contra la integridad del trabajador y que constituyan un abuso de autoridad en los términos definidos en el presente convenio.
- e) La negligencia o desidia en el desarrollo de los trabajos encomendados cuando no se derive perjuicio empresarial o riesgo de accidente alguno. Cuando se produzca cualquiera de las anteriores circunstancias (perjuicio empresarial o riesgo grave para la seguridad de las personas), la falta será muy grave.
- f) El incumplimiento específico de cualquier obligación en materia de prevención de riesgos laborales. Si de tal incumplimiento se deriva riesgo para la salud de las personas, la falta será muy grave. El mismo tratamiento recibirá la tolerancia de que sean otros empleados los que incumplan esta normativa, cuando sobre los mismos el trabajador tenga responsabilidad, mando o facultades de supervisión.
- g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral cuando de la conducta no se derive ningún perjuicio más allá de la falta de ocupación del tiempo laboral en tareas profesionales, así como entregarse a juegos u otras ocupaciones que ninguna relación guarden con las funciones propias. Si además concurre algún otro perjuicio para la empresa la falta será considerada muy grave.
- h) Acceder de forma intencionada a datos confidenciales, vulnerando la confidencialidad de los mismos. Cuando dichos datos sean compartidos inadecuadamente, difundidos, y en todo caso, cuando se produzca cualquier perjuicio para la compañía, la falta será muy grave.
- i) El uso indebido del fluido eléctrico, suministro de gas, o cualquier otro beneficio social de este tipo.
- j) No poner en inmediato conocimiento de la empresa una incidencia relativa al servicio que se detecte, y que pueda perjudicar gravemente a la empresa o a terceros. Si de tal falta de comunicación se deriva algún daño o perjuicio muy grave para cualquiera de las partes mencionadas, la falta será muy grave, especialmente si la omisión es constitutiva de riesgo para la salud e integridad de las personas dentro o fuera de la empresa.
- k) El incumplimiento de las normas vigentes en la empresa en materia de protección del medio ambiente cuando no se derive del mismo perjuicio grave para la empresa o las personas. Cuando dicho perjuicio se produzca la falta será considerada muy grave. El mismo tratamiento recibirá la tolerancia de este tipo de incumplimientos por parte de trabajadores que tengan responsabilidad, mando o deber de vigilancia sobre el incumplidor.
- l) Utilizar los medios de la empresa para fines particulares, incluido el ordenador, el acceso a Internet y el correo electrónico, de una forma tal que suponga un perjuicio para la empresa. Si el perjuicio se demuestra muy grave o la desviación del tiempo de trabajo del empleado para fines particulares es repetitivo, la falta será calificada como muy grave. Todo ello de conformidad con el protocolo que la empresa elabore y publique en materia de utilización de estas herramientas de trabajo.
- m) Simular por cualquier medio la presencia de otro compañero aunque sea por una sola vez.
- n) Fumar en el centro de trabajo. Si de esta conducta se deriva cualquier tipo de sanción para la empresa la falta será considerada muy grave.
- o) El incumplimiento o vulneración grave del Código de Conducta de la empresa y de cualquiera de sus políticas.
- p) La reiteración en las faltas leves, siempre y cuando haya mediado sanción.

6. Faltas muy graves:

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes conductas:

- a) El incumplimiento de jornada u horario que exceda de 90 minutos en un mes, sin la debida justificación.
- b) Más de ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, sin la debida justificación.
- c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin la debida justificación dentro de un mes.
- d) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- e) La falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa.
- f) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en los equipos, material, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la empresa.
- h) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo o cause grave perjuicio a la reputación empresarial.
- i) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la empresa, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de empresas suministradoras de materiales o servicios de la empresa o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes; y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros o a sus subordinados.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.
- n) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.
- o) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
- p) La reincidencia en falta grave, siempre que haya mediado sanción.
- q) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.
- r) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.
- s) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.
- t) Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o la condena por delito de robo, estafa, hurto o apropiación cometida fuera de la empresa.
- u) Modificar o falsear datos en los documentos de trabajo o de control del mismo.
- v) El incumplimiento o vulneración muy grave del Código de Conducta de la empresa o de cualquiera de las Políticas de la misma.
- w) Acoso sexual o por razón de sexo. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de un trabajador, en particular cuando se crea un

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

z) El abuso de autoridad. Se entiende que concurre abuso de autoridad cuando un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador.

aa) En general todas aquellas que constituyen alguna de las causas justas de despido previstas en la legislación en vigor.

7. Sanciones:

Sin perjuicio de lo previsto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que la Empresa podrá imponer, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso concreto, son las siguientes:

- a) En los casos de faltas leves: amonestación escrita.
- b) En los casos de faltas graves: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- c) En los casos de faltas muy graves: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 30. *Comité Intercentros, Coordinadores Sindicales Estatales y Delegados Sindicales LOLS.*

1. Se constituye el Comité Intercentros, que estará integrado por un máximo de 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y/o Delegados de Personal de la empresa. En la designación de los integrantes del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de representación de los sindicatos o candidaturas electas, según los resultados electorales considerados globalmente a nivel de la empresa en su conjunto.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes atribuciones y competencias:

a) Se considerará interlocutor válido frente a la parte empresarial en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que el Comité Intercentros haya recibido la delegación expresa del Comité de Centro, Delegado de Personal y/o de aquellos trabajadores que soliciten su intervención, por lo que en tal caso las decisiones que adopte el Comité Intercentros serán vinculantes para quienes le hayan otorgado la delegación.

b) Al menos anualmente la empresa informará al Comité Intercentros acerca de los planes a nivel global de la empresa en materia de contratación y formación.

c) El Comité Intercentros tendrá la representación legal de los trabajadores a todos los efectos en las materias de carácter colectivo señaladas en los artículos 40, 41, 44.9, 47, y 51 del Estatuto de los Trabajadores siempre que las medidas de la empresa en estas materias afecten a más de un centro de trabajo de la empresa, así como en lo que concierne a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros se regirá por un Reglamento Interno que él mismo determinará, una vez constituido.

Los miembros del Comité Intercentros usarán para el ejercicio de su función el crédito horario sindical que cada uno de ellos ostente por su condición de representante unitario legal de los trabajadores.

2. Para la necesaria labor sindical en el desarrollo del Convenio, la coordinación de las distintas Comisiones y de las Secciones Sindicales de los centros así como del seguimiento de los acuerdos, la empresa facilitará de forma específica la acción a las Organizaciones Sindicales mayoritarias en el conjunto de la empresa y firmantes del presente Convenio Colectivo.

A tal efecto, y si se constituyese por las Organizaciones Sindicales una Sección Sindical de ámbito de empresa, y ésta contase con más de 250 trabajadores, se podrá designar la figura del Delegado Sindical conforme a lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si la empresa no alcanzase la condición de ostentar en todo su ámbito la cifra de 250 trabajadores, o bien se redujese su plantilla quedando por debajo de la indicada cifra de plantilla, la empresa reconocerá la figura de un Coordinador Sindical de ámbito de empresa, sin que el mismo disponga de los derechos y garantías del Delegado Sindical.

3. En el caso de que la persona que designe la Sección Sindical Estatal como Delegado Sindical LOLS fuere miembro de un Comité de Empresa o Delegado de Personal, ostentará doble crédito horario sindical, tanto por lo que respecta a su condición de representante unitario de los trabajadores como por su condición de Delegado Sindical.

4. Todo lo anterior sin perjuicio de la existencia de los representantes unitarios (comités de empresa y delegados de personal) de cada centro de trabajo, que ostentarán sus correspondientes competencias, derechos y garantías de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 31. *Cobro de cuotas.*

La empresa acepta el cobro de cuotas sindicales mediante deducción en la nómina de salarios, siempre que se solicite individualmente por cada afiliado.

Para ello, los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su Centro de Trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitar este descuento a través de su respectivo Coordinador Sindical Estatal, a quien la Dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

Artículo 32. *Crédito horario sindical y varios.*

1. Los representantes unitarios legales de los trabajadores dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la empresa. Esta justificación podrá realizarla el Coordinador Sindical o Delegado Sindical si lo hubiera. La empresa estará en todo caso obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con al menos tres días hábiles de antelación o inferior si fuera urgente.

Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal) de un Centro de Trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la empresa, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La empresa accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los representantes de los trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación antes citada será mes a mes, aunque de forma excepcional se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que se comunique por escrito con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a Congresos o Conferencias de la Sección Sindical Estatal o del Sindicato u otra circunstancia excepcional que justifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

Adicionalmente a lo establecido en los párrafos precedentes, se podrán acumular las horas sindicales de cada sindicato correspondiente a los centros de trabajo del territorio nacional en una bolsa común.

2. Los Coordinadores Sindicales Estatales o los Delegados Sindicales LOLS, en su caso, y los miembros de Comité de Empresa o los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de cesar en su representación o cargo, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla o para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 33. *Formación:*

Las partes consideran que la formación profesional es una herramienta estratégica de la política de recursos humanos de Redexis, en cuanto potencia el desarrollo personal y profesional de la plantilla y fomenta el aumento de la productividad y eficiencia en la empresa.

A tal efecto, se fomentará la formación profesional en orden a conseguir los siguientes objetivos:

El aumento de la productividad y eficiencia en la realidad de las labores de cada puesto de trabajo.

El desarrollo de posibilidades profesionales.

La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos.

La garantía de no discriminación entre trabajadores hombres y mujeres.

La creación de una identidad corporativa común.

El plan de formación de la empresa y las acciones que se adopten en esta materia serán informados al Comité Intercentros, quien ostentará la representación a estos efectos a nivel de empresa, y quien deberá trasladar a los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo los aspectos que en su caso les conciernan.

Las necesidades formativas se plasmarán en un documento que será presentado al Comité Intercentros anualmente, pudiendo dicho Comité proponer las acciones formativas y las consideraciones que estime oportunas, debiendo la empresa dar respuesta a dichas cuestiones. Este proceso debe finalizar con la elaboración de lo que se denominará «Plan General de Formación Redexis Gas».

Las materias fundamentales que el «Plan General de Formación Redexis Gas» debe cubrir, al menos, serán:

- Calidad y Seguridad.
- Medio Ambiente.
- Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
- Formación Técnica (con especial intensidad en la atención de urgencias).
- Idiomas para todos los puestos y tareas específicas que lo precisen.
- Informática y Sistemas de la Información (propios de la empresa y externos).

La empresa, como responsable de la formación, proveerá la dotación de los recursos en orden a la consecución de los anteriores objetivos, siendo obligación del personal realizar la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones dentro de la empresa.

Para lograr la mayor eficacia posible de las acciones, la empresa decidirá los sistemas formativos para el correcto desarrollo del «Plan General de Formación Redexis Gas», pudiendo optar por diversos medios (asistencia presencial, desarrollo on-line o medios telemáticos).

En este sentido, la asistencia a cursos de formación de capacitación y mejora de las habilidades necesarias para el desarrollo del puesto será obligatoria en todo caso, incluida la asistencia a la formación impartida en materia de prevención de riesgos laborales.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación organizada por la empresa.

Cuando la realización de los cursos de formación no pueda llevarse a cabo íntegramente dentro del horario laboral, la empresa lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con carácter previo al inicio de los cursos, junto con una explicación de las causas que motivan tal circunstancia, y con la fórmula a adoptar para respetar en todo caso las limitaciones en materia de tiempo de trabajo y descanso convencionales y legales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que las acciones formativas se realicen fuera del horario laboral, el tiempo que exceda de dicho horario se computará de manera que el trabajador tendrá derecho a descansar, dentro de los siguientes 12 meses, en relación «hora por hora», el tiempo excedido. Aunque se intentará evitar por todos los medios, si el personal que trabaja a turnos tiene que acudir a un curso de formación en su día de descanso según cuadrante, tendrá derecho adicionalmente a lo anterior a un día de descanso a disfrutar en los siguientes 12 meses.

La empresa informará al Comité Intercentros con periodicidad anual, de los siguientes aspectos:

- a) Acciones realizadas y objetivo de las mismas.
- b) Personas y/o departamentos participantes.
- c) Número de horas formativas de cada acción.

La convocatoria para las acciones formativas se realizará con una antelación previa de al menos 15 días. A este respecto, se tendrá especial consideración con el personal que trabaja a turnos, respetándose los mismos para las convocatorias de dichos trabajadores.

Con carácter general, no se programarán acciones formativas en Semana Santa, la quincena de Navidad, los meses de julio y agosto.

La empresa manifiesta su compromiso de intentar agotar todos los recursos aportados por ella misma y por los empleados destinados a formación.

CAPÍTULO XI

Igualdad y conciliaciónArtículo 34. *Igualdad y Conciliación.*

Se conviene la negociación de un Plan de Igualdad y Conciliación, en el seno de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 35, para ajustar la situación de la empresa a la legalidad vigente, y cuyo resultado se considerará parte integrante del presente Convenio, dado que se delega en dicha Comisión Paritaria la capacidad para completar este Convenio en dicha materia.

Las partes se comprometen a negociar de buena fe en el seno de la citada Comisión y aunar esfuerzos para que el plan de Igualdad y Conciliación del grupo Redexis entre en vigor no más tarde de seis meses después de la entrada en vigor del presente convenio.

Antes de la negociación de los objetivos y medidas específicas en cada una de las materias, la empresa elaborará un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la empresa conforme a los criterios que se acuerden en la comisión.

El plan de Igualdad y Conciliación tendrá, entre sus objetivos primordiales, los siguientes:

Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Implantar procesos de promoción y selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Para ello fomentará el uso de un lenguaje no sexista en la presentación de ofertas, establecerá procesos transparentes de selección, y pruebas objetivas que valoren al candidato en función estrictamente de sus méritos personales, aptitudes y capacidades individuales, nunca en función de su sexo. Se buscará garantizar en todo caso que todo el proceso de selección esté exento de estereotipos o suposiciones acerca de una mejor aptitud para determinados puestos del sexo masculino frente al femenino.

Promoción del acceso de la mujer a puestos de especial responsabilidad.

Garantizar el acceso a la formación en igualdad de condiciones con el fin de fomentar el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres.

Revisar el protocolo de acoso actualmente vigente en la empresa.

Informar y formar a los trabajadores sobre la importancia de garantizar el más absoluto respeto en el seno de la compañía del principio de igualdad por razón de género.

Garantizar la efectiva aplicación del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, sin existencia de diferencias salariales por razón de género.

Garantizar la introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Contribuir al conocimiento de los derechos recogidos en la LO 1/2004 de medidas de protección integral de las víctimas de violencia de género.

En dicho Plan de Igualdad y Conciliación se incluirán las siguientes medidas:

1. Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de diez días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

2. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 35. *Comisión Paritaria del Convenio.*

1. Constitución y competencias:

Dentro de los quince días siguientes al registro del convenio ante la Autoridad Laboral, se procederá a la constitución de una Comisión Paritaria del Convenio, que estará integrada por la parte social por los cinco miembros del Comité Intercentros, y por los miembros que designe Redexis Gas en representación de la parte empresarial que como máximo serán cinco.

Cada parte, la social y la empresarial, podrá delegar en algún otro miembro de la Comisión Paritaria sus asistencias a las reuniones y su voto a los efectos de las decisiones o acuerdos que se adopten.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los tres meses siguientes al de la fecha prevista para su constitución, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá en la sede de las oficinas centrales de Redexis Gas, en Madrid.

Serán competencias y funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación general y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo. En los conflictos colectivos e individuales relativos a la interpretación y aplicación del mismo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas en las que el presente convenio colectivo haya previsto su intervención o competencia.
- d) En el caso de que, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se instase la inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo durante su vigencia, siempre que alguna de las partes solicitase la intervención de la Comisión Paritaria.

2. Intervención de la Comisión:

La intervención de la Comisión será solicitada por la empresa o por el Comité Intercentros, mediante escrito dirigido a la Comisión.

En el caso de ejercerse la facultad de la Comisión Paritaria prevista en el epígrafe anterior para la inaplicación, adaptación o modificación del convenio colectivo, los miembros de la Comisión Paritaria actuarán asimismo como miembros del Comité Intercentros, órgano legitimado para tales efectos.

3. Decisión de la Comisión Paritaria:

Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por este convenio colectivo, la Comisión Paritaria podrá resolver los conflictos a ella sometidos, o adoptar sus decisiones, mediante acuerdo mayoritario de cada parte componente de la misma. La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, y en todo caso tal acuerdo quedará incorporado al contenido del convenio colectivo cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, resolviendo sus decisiones en el plazo de los 10 días hábiles siguientes al que se le someta la cuestión en concreto.

4. Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria:

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos 10 días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

Artículo 36. *Procedimientos de solución de discrepancias y de solución extrajudicial de conflictos.*

1. Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), publicado en el «BOE» el 23 de febrero de 2012, que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3 c) y g) del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en las distintas materias que se citan en el epígrafe siguiente.

2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución, siempre que la problemática afecte a varios centros de la empresa situados al menos en más de una Comunidad Autónoma y sean de carácter colectivo y no individual, los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación.
- b) Las controversias en la Comisión Paritaria del presente convenio, exclusivamente en el caso de que ambas representaciones, social y empresarial, en el seno de dicha Comisión así lo acuerden.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación del nuevo convenio colectivo que conlleven su definitivo bloqueo. A estos efectos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.
- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo definitivo de la negociación correspondiente. Asimismo, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y sin que la instancia del procedimiento de solución pueda suspender o ampliar los plazos que legalmente estén establecidos en cada caso.
- f) Asimismo, los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- h) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- i) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

3. La iniciativa para someter la controversia a los procedimientos de solución de conflictos podrá ser instada por una sola de las partes, social o empresarial, en todos los supuestos relacionados en el epígrafe anterior excepto en el b).

La instancia de dicha iniciativa por la parte social requerirá en todo caso un acuerdo mayoritario en el seno del Comité Intercentros, por lo que el incumplimiento de dicho requisito invalidará el procedimiento instado, que no tendrá efecto alguno.

Se considerará como parte social al Comité Intercentros o a la suma de Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la empresa y que cuenten con presencia en el Comité Intercentros; también se considerará parte social, en los casos de sus competencias propias, a la Comisión Negociadora del Convenio, o a la Comisión Paritaria del Convenio.

4. La instancia del procedimiento para la solución del conflicto deberá ser formulada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con sede actual en Madrid, calle San Bernardo, 20, 5ª planta, con arreglo a las reglas formales y procesales que establece el ASAC, y el procedimiento podrá consistir en:

a) La mediación: este procedimiento sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Asimismo, la convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación, por lo que entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento en la huelga, se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas.

La solicitud de mediación, el desarrollo de dicho proceso y su finalización, se registrarán por lo establecido en el ASAC a todos los efectos.

El acuerdo alcanzado en la mediación, siempre que cuente en el seno de la parte social con la mayoría del Comité Intercentros o de las secciones sindicales que ostenten la mayoría de los mandatos electorales existentes en la empresa, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, social y empresarial, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito acordando voluntaria y expresamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la decisión que dicho árbitro dicte sobre el conflicto suscitado, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Se podrá promover de mutuo acuerdo el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el epígrafe a) anterior, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. A estos efectos, y siempre de común acuerdo, las partes, inicialmente o durante el procedimiento de mediación, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

La solicitud de arbitraje, el desarrollo de dicho proceso arbitral y su finalización, se registrarán por lo establecido en el ASAC a todos los efectos.

El arbitraje finalizará con la resolución arbitral, que tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia, y sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Acuerdos alcanzados en la mediación o para solicitar de mutuo acuerdo el arbitraje:

1. Será exigible la concurrencia de la mayoría de la parte social, para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación, o para someter la discrepancia a arbitraje, posean eficacia general o frente a terceros.

2. En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto limitado a los trabajadores directamente representados por la sección sindical que haya suscrito los acuerdos en que concluya el procedimiento de mediación o la aceptación de estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.

3. La concurrencia de la mayoría de la parte social se producirá cuando el acuerdo alcanzado cuente con la mayoría del Comité Intercentros o cuando el acuerdo alcanzado lo haya sido con las Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la empresa y que cuenten con presencia en el Comité Intercentros. En los casos de sus específicas y propias competencias, también concurrirá la mayoría de la parte social cuando el acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, o de la Comisión Paritaria del Convenio, cuente con la mayoría de los miembros.

CAPÍTULO XIII

Varios

Artículo 37. *Género gramatical (RAE).*

Para evitar desdoblamientos innecesarios, el género gramatical empleado en el presente convenio relativo al trabajador deberá considerarse utilizado y referido indistintamente tanto al género masculino como al género femenino, por lo que en dicha expresión se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Artículo 38. *Políticas de empresa.*

Con respeto en todo caso a lo establecido en el presente convenio colectivo y a la legislación vigente, la empresa podrá implementar, modificar, extinguir, sustituir o adaptar, sus propias Políticas, sean éstas de carácter retributivo, de control u organización del trabajo, relativas a medios de trabajo, o de evaluación del desempeño de los trabajadores, así como las referidas al Código de Conducta y valores de la empresa, conflicto de intereses, etc.

Asimismo tendrá la empresa facultad para ejercer su «ius variandi» en las materias y condiciones laborales que sean de su competencia específica, tales como, a simple título enunciativo y no limitativo, la atribución de responsabilidades, los nombramientos o ceses de cargos en el caso de los mandos, la organización de la estructura, zonas, unidades y del organigrama, y todas aquellas materias o aspectos privativos de la empresa.

La empresa tendrá que dar la necesaria publicidad a las políticas para que todos los trabajadores tengan conocimiento de las mismas y su contenido a través de los medios que sean habituales en la compañía (publicación en la intranet de la empresa o cualquier otro medio equivalente).

Artículo 39. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Introducción:

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la práctica y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y la protección de la Salud de los trabajadores son fundamentales en la actividad de la Empresa. Su desarrollo está encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y de su entorno y a la eliminación o, en su caso,

reducción de los riesgos en su origen mediante la realización de una evaluación de los mismos, adoptando en cada caso las medidas necesarias para su control y para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, la Empresa estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, especialmente a los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos en la Empresa y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de la demás normativa concordante.

Con el fin de incrementar la cultura de Prevención e impulsar la actividad preventiva, se promoverán acciones de divulgación, sensibilización y formación a nivel global - incluida la formación continua a través de las reuniones de grupo- mediante programas anuales elaborados en función de las necesidades que se detecten.

2. Principios Generales:

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral está integrada en los sistemas de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía, cuyo contenido se ajustará a lo establecido en el Artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a través de la documentación elaborada para la gestión y aplicación del citado Plan de Prevención.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Plan de Prevención de la Empresa incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Toda ampliación o modificación del Plan de Prevención será comunicada a los trabajadores afectados a través de sus representantes legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en todo lo relacionado con las consecuencias que aquélla pudiera tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño, dando cuenta al Delegado de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud, tanto para su conocimiento como para recabar sus propuestas concretas de mejora.

3. Servicio de Prevención:

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la Empresa adoptará una de las modalidades preventivas previstas en el artículo 10 y siguientes de la citada norma atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada momento, quedando en todo momento cubiertas las cuatro especialidades preventivas.

La adopción de cualquiera de las modalidades preventivas o cambios en las mismas, será informada a la representación legal de los trabajadores y a los Delegados de Prevención con carácter previo.

4. Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

Con el fin de impulsar y potenciar su actuación en cada Centro, y sin perjuicio de que la elaboración y aprobación definitiva de los documentos de prevención se realizarán por los técnicos competentes en la materia pertenecientes al Servicio de Prevención, se fomentarán los mecanismos de participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el tiempo correspondiente a las reuniones de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos, así como el de las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del Artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995.

5. Comités de Seguridad y Salud:

Se podrán constituir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores, siempre y cuando los representantes de los trabajadores hayan elegido a sus miembros. El Comité, que tendrá carácter paritario, se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite justificadamente alguna de las partes, y adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y especialmente el contenido de sus Artículos 38 y 39 que determinan sus competencias y facultades.

En los centros en los que no existiese Comité de Seguridad y Salud por no alcanzarse el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (cincuenta trabajadores), se podrán elegir por y entre los representantes de los trabajadores a los Delegados de Prevención, que tendrán las competencias y facultades previstas en los Artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según lo previsto en el apartado anterior.

Podrán acudir a las reuniones del Comité, previa justificación, con voz pero sin voto:

Los Delegados Sindicales, si los hubiese.

Trabajadores del Centro de Trabajo con cualificación específica respecto a cuestiones concretas que se debatan.

Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que lo solicite a la Dirección del Centro o lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

6. Comités Territoriales de Seguridad y Salud:

En virtud de lo establecido en el artículo 35.4, segundo párrafo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y con el objetivo de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, se acuerda la constitución de un Comité Territorial de Seguridad y Salud en cada Dirección General, compuesto por todos los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud, previstos en los anteriores apartados 4 y 5, correspondientes a los centros de trabajo integrantes de cada Dirección General.

Cada Comité Territorial de Seguridad y Salud asumirá todas las competencias que correspondan legal y reglamentariamente a los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo que se integren en su zona. Para regular su funcionamiento, se acordará un reglamento interno.

Si algún centro de trabajo quedara fuera de las Direcciones Generales, sus Delegados de Prevención o miembros del Comité de Seguridad y Salud mantendrán las competencias y facultades atribuidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia del resto de Comités Territoriales de Seguridad y Salud.

En caso de que se acuerde la eliminación de los citados Comités Territoriales de Seguridad y Salud, se devolverán las competencias atribuidas inicialmente a los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.

Con periodicidad anual se celebrará una reunión monográfica sobre Prevención de Riesgos y Salud Laboral en la empresa, en la que se tratarán las grandes líneas y las actuaciones que en esta materia se han llevado a cabo en el último año.

7. Análisis y Prevención de los Riesgos Laborales:

La Empresa, atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicados en sus Centros, que considera que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención, limitación y, si es posible, a su eliminación, mantendrán a través de los Servicios de Prevención, una evaluación continuada de los riesgos laborales, que engloba tanto a las instalaciones existentes como a los nuevos proyectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Como consecuencia de dicha evaluación, las mejoras introducidas y la evolución y situación de progreso del sistema, se desarrolla en cada centro la planificación preventiva anual elaborada con el fin de reducir, controlar o eliminar dichos riesgos teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Considerar la evolución de la Técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención de forma global.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Instruir y formar a los trabajadores.

Continuando con el programa de Higiene Industrial y con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores, se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores máximos admisibles de contaminante, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

8. Información a los Delegados de Prevención:

La Empresa mantendrá los medios adecuados para que los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, los Delegados de Prevención y los Comités podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Del mismo modo, los citados Delegados de Prevención y Comités deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

9. Servicios Médicos:

Los trabajadores tienen derecho a una vigilancia periódica de su salud atendiendo a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, la cual se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. Medio Ambiente:

Las partes firmantes consideran que todas las actividades de la Empresa deben respetar el Medio Ambiente.

A tal efecto, tanto la Dirección como los Representantes de los Trabajadores mantendrán una vigilancia constante, para que las medidas preventivas y de protección al Medio Ambiente se mantengan operativas de forma permanente y acordes con los criterios más avanzados de esta materia, aplicables al tipo de actividades de la Empresa.

ANEXO I
Estructura de clasificación profesional

Grupos profesionales	Contenido Complejidad	Conocimientos o experiencia requerida	Iniciativa Autonomía	Responsabilidad Mandato	Equivalencias con las actuales categorías
1 Director	Responsable directo de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o de parte de ellas, adoptando decisiones y/o participando con la Dirección en su elaboración así como en la definición y cumplimiento de objetivos concretos.	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.	Desempeña sus funciones con el grado más alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad.	Responsable de su área funcional o de su unidad territorial, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a la misma.	Director
2 Subdirector/ Delegado	Responsable directo de la gestión de un área funcional de la empresa o Territorio asignado, con reporte directo a su Director, adoptando decisiones con conocimiento de su superior y/o participando con él en la definición de objetivos concretos en su área de responsabilidad.	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.	Desempeña sus funciones en su ámbito con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.	Responsable de su ámbito, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a su unidad o Zona geográfica.	Subdirector/Delegado
3 Responsable/ Experto	Tanto el responsable como el experto realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión en una misma área funcional. La diferencia existente entre ambos puestos consistirá en que sólo el responsable tendrá personal con reporte jerárquico a su cargo	Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.	Alto grado de autonomía e iniciativa en su ámbito, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.	Tanto el responsable como el experto tendrán un alto grado de responsabilidad y un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.	Responsable y Experto
4 Técnico	Realiza trabajos de ejecución autónoma bajo órdenes e instrucciones directas del responsable. Comprende la realización de tareas sobre una zona geográfica delimitada y/o un área funcional.	Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o experiencia en su sector profesional.	Autonomía e iniciativa dentro del proceso bajo supervisión del responsable.	Sin responsabilidad de mando. Puede coordinar funcionalmente tareas de otros colaboradores.	Técnico/Gestor Comercial
5 Soporte operativo	Trabajadores que realicen actividades siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, y bajo instrucciones concretas y claramente establecidas por su superior jerárquico. Será soporte operativo especialista el trabajador que realice las anteriores funciones ostentando capacidad de firma o validación.	Formación Profesional o equiparable, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión	Autonomía limitada sujeta a la ejecución de sus funciones o tareas.	Responsabilidad limitada al ejercicio de sus tareas. Sin responsabilidad de mando.	Administrativo

ANEXO 2
Tabla de equivalencias y de asignación de las categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
65304	Directivos	Director	1	Director
15148	Directivos	Director	1	Director
64805	Directivos	Director	1	Director
64347	Directivos	Director	1	Director
65340	Directivos	Director	1	Director
65464	Directivos	Director	1	Director
66089	LICENCIADO EMPRESARI	Director	1	Director
39850	Directivos	Director	1	Director
64584	Directivos	Director	1	Director
63576	Directivos	Director	1	Director
65306	Directivos	Director	1	Director
65803	Directivos	Director	1	Director
66029	INGENIERO SUPERIOR	Delegado	2	Delegado/ Subdirector
66065	JEFE DISTRIBUCION	Experto	2	Delegado/ Subdirector
65734	Excluidos	Delegado	2	Delegado/ Subdirector
66016	TEC. RESP. ADMINISTR	Responsable	2	Delegado/ Subdirector
48039	Grupo 0	Delegado	2	Delegado/ Subdirector
66080	ING. TECNICO	Delegado	2	Delegado/ Subdirector
66076	ING. TECNICO	Experto	2	Delegado/ Subdirector
57864	Grupo 0	Subdirector	2	Delegado/ Subdirector
66059	JEFE COMERCIAL	Experto	2	Delegado/ Subdirector
39664	Grupo 0	Delegado	2	Delegado/ Subdirector
66057	ING. INDUSTRIAL	Delegado	2	Delegado/ Subdirector
37511	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66013	ECONOMISTA	Experto	3	Responsable/ Experto
66102	ECONOMISTA	Responsable	3	Responsable/ Experto
66110	LICENCIADA	Experto	3	Responsable/ Experto

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
66128	Grupo 1	Responsable	3	Responsable/ Experto
66162	Grupo 1	Responsable	3	Responsable/ Experto
64433	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
47942	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66047	TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
64657	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
39683	Grupo 0	Experto	3	Responsable/ Experto
37783	Grupo 2	Experto	3	Responsable/ Experto
66019	TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
57862	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66014	TEC. RESP. ADMINISTR	Responsable	3	Responsable/ Experto
65397	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
64974	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
65451	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
66066	TEC. COMERCIAL	Experto	3	Responsable/ Experto
66169	TITULADO GRADO SUPERIOR	Responsable	3	Responsable/ Experto
66091	INGENIERO SUPERIOR	Responsable	3	Responsable/ Experto
66105	ING. TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
66126	Grupo 1	Responsable	3	Responsable/ Experto
66108	ING. TECNICO	Responsable	3	Responsable/ Experto
66039	ING. TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
39675	Grupo 0	Experto	3	Responsable/ Experto
65008	Excluidos	Experto	3	Responsable/ Experto
66032	ING. TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
65735	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
33777	Grupo 2	Responsable	3	Responsable/ Experto
66028	TECNICO	Gestor Comercial	3	Responsable/ Experto
66030	ING. TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
66058	INGENIERO SUPERIOR	Experto	3	Responsable/ Experto
48042	Grupo 0	Experto	3	Responsable/ Experto

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
66084	ING. TECNICO	Técnico	3	Responsable/ Experto
66121	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
57861	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66031	ING. TECNICO	Experto	3	Responsable/ Experto
66095	ECONOMISTA	Responsable	3	Responsable/ Experto
37194	Grupo 1	Técnico	3	Responsable/ Experto
65350	Excluidos	Administrativo	3	Responsable/ Experto
66106	INGENIERO SUPERIOR	Responsable	3	Responsable/ Experto
66012	LICENCIADO EMPRESARI	Responsable	3	Responsable/ Experto
66094	ECONOMISTA	Responsable	3	Responsable/ Experto
37339	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
55765	Grupo 0	Experto	3	Responsable/ Experto
66103	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66063	ING. TECNICO	Gestor Comercial	3	Responsable/ Experto
66175	GRUPO 2	Responsable	3	Responsable/ Experto
65411	Excluidos	Experto	3	Responsable/ Experto
33464	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
47909	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66073	JEFE DISTRIBUCION	Experto	3	Responsable/ Experto
66123	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
65296	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
66119	INGENIERO SUPERIOR	Gestor Comercial	3	Responsable/ Experto
66097	INGENIERO SUPERIOR	Responsable	3	Responsable/ Experto
66118	ING. INDUSTRIAL	Gestor Comercial	3	Responsable/ Experto
66006	TECNICO ADMINISTRACI	Técnico	3	Responsable/ Experto
66081	ING. TECNICO	Responsable	3	Responsable/ Experto
65337	Excluidos	Responsable	3	Responsable/ Experto
39656	Grupo 0	Responsable	3	Responsable/ Experto
66092	INGENIERO SUPERIOR	Responsable	3	Responsable/ Experto
66004	RESPONSABLE C. COME	Responsable	3	Responsable/ Experto
66167	Grupo 2	Experto	3	Responsable/ Experto
64574	Excluidos	Gestor Comercial	3	Responsable/ Experto

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
37756	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
37704	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
33795	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
62872	Excluidos	Técnico	4	Técnico
66104	INGENIERO SUPERIOR	Técnico	4	Técnico
66037	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66046	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
66113	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
22584	Excluidos	Experto	4	Técnico
66050	AUX. ADMINISTRATIVO	Administrativo	4	Técnico
66071	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66069	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66048	TECNICO	Técnico	4	Técnico
66077	ING. TECNICO	Técnico	3	Responsable/Experto
61979	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
39659	Grupo 0	Experto	4	Técnico
66085	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66020	TECNICO	Experto	4	Técnico
37793	Grupo 0	Experto	4	Técnico
33557	Grupo 0	Experto	4	Técnico
58067	Grupo 0	Gestor Comercial	4	Técnico
66086	DIPLOMADO	Gestor Comercial	4	Técnico
65736	TECNICO	Técnico	4	Técnico
36822	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66002	TECNICO	Técnico	4	Técnico
61981	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66164	TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
66109	LICENCIADA	Experto	4	Técnico
66043	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
37786	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66049	TECNICO	Técnico	4	Técnico
65737	TECNICO	Técnico	4	Técnico

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
66090	ECONOMISTA	Experto	4	Técnico
39670	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
66075	Grupo 0	Experto	4	Técnico
66062	TECNICO	Técnico	4	Técnico
62787	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
37776	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
37714	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
36644	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66034	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
66040	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66170	DIPLOMADO	Técnico	4	Técnico
37742	TECNICO	Técnico	4	Técnico
39677	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
66022	Grupo 0	Experto	4	Técnico
35124	INGENIERO SUPERIOR	Técnico	4	Técnico
66101	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66093	ING. INDUSTRIAL	Técnico	4	Técnico
48003	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66172	Grupo 0	Experto	4	Técnico
55923	ING. TECNICO	Experto	4	Técnico
37298	Grupo 0	Experto	4	Técnico
66082	Grupo 1	Técnico	4	Técnico
37708	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
65338	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
37751	Excluidos	Técnico	4	Técnico
66117	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
65465	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66033	Excluidos	Técnico	4	Técnico
66044	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
58065	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
35080	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
66035	Grupo 1	Gestor Comercial	4	Técnico

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
66068	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66011	TECNICO	Técnico	4	Técnico
66052	D. EMPRESARIALES	Administrativo	4	Técnico
37712	TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
66100	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
57868	ADMINISTRATIVO	Administrativo	4	Técnico
66038	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66026	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
64573	TECNICO	Técnico	4	Técnico
66007	Excluidos	Gestor Comercial	4	Técnico
66125	TIT. GRADO MEDIO	Técnico	4	Técnico
65294	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66074	Excluidos	Técnico	4	Técnico
66078	OFIC. 1ª ADMINISTRAC	Administrativo	4	Técnico
66115	RESPONSABLE C. COME	Administrativo	4	Técnico
66072	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66061	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66060	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
66009	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
65813	DIPLOMADO	Técnico	4	Técnico
66067	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66127	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
33774	TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
66124	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
36417	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66163	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
37718	Grupo 1	Experto	4	Técnico
6924	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66088	Grupo 0	Experto	4	Técnico
61978	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66079	Excluidos	Técnico	4	Técnico
66112	RESPONSABLE C. COME	Administrativo	4	Técnico

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
57094	ING. INDUSTRIAL	Técnico	4	Técnico
62211	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66083	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66111	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66120	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66045	ADMINISTRATIVO	Administrativo	4	Técnico
37738	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
57097	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66036	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
66098	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66113	ADMINISTRATIVO	Administrativo	4	Técnico
57096	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
37762	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
66017	ADMINISTRATIVO	Administrativo	4	Técnico
66064	ING. TECNICO	Gestor Comercial	4	Técnico
37707	Grupo 2	Técnico	4	Técnico
57935	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
66116	ING. INDUSTRIAL	Técnico	4	Técnico
66070	ING. TECNICO	Técnico	4	Técnico
66015	LICENCIADA	Administrativo	4	Técnico
35959	Grupo 3	Especialista	4	Técnico
35773	Grupo 2	Gestor Comercial	4	Técnico
50138	Grupo 3	Administrativo	5	Soporte operativo
37203	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
66165	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
66129	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
66168	GRUPO 5	Operario	5	Soporte operativo
33801	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
35709	Grupo 3	Administrativo	5	Soporte operativo
35119	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
39666	Grupo 4	Administrativo	5	Soporte operativo
66056	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
36107	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
66177	Administrativo	Administrativo	5	Soporte operativo
35132	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
35289	Grupo 4	Profesional Experto	5	Soporte operativo
33082	Grupo 4	Profesional Experto	5	Soporte operativo
66166	Administrativo	Administrativo	5	Soporte operativo
66023	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
37746	Grupo 4	Administrativo	5	Soporte operativo
34792	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
35175	Grupo 4	Administrativo	5	Soporte operativo
66025	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
65297	Excluidos	Administrativo	5	Soporte operativo
66171	GRUPO 5	Administrativo	5	Soporte operativo
34971	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
11916	Grupo 4	Administrativo	5	Soporte operativo
63121	Excluidos	Administrativo	5	Soporte operativo
66178	Administrativo	Administrativo	5	Soporte operativo
66008	OFIC. 1ª ADMINISTRAC	Administrativo	5	Soporte operativo
66173	GRUPO 5	Operario	5	Soporte operativo
66005	ADMINISTRATIVO	Administrativo	4	Técnico
66003	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
66041	AUX. ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
37207	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
35651	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
34597	Grupo 4	Profesional Experto	5	Soporte operativo
66054	AUX. ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
66055	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
37177	Grupo 3	Administrativo	5	Soporte operativo
34728	Grupo 4	Profesional Experto	5	Soporte operativo
36565	Grupo 3	Administrativo	5	Soporte operativo
34911	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
66001	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo

Nº de empleado	Categoría actual	Posición actual	Nuevo Grupo Profesional Convenio (número)	Nuevo Grupo Profesional Convenio (denominación)
66179	Administrativo	Administrativo	5	Soporte operativo
66174	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
66024	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
33970	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
66042	AUX. ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
66176	GRUPO 5	Operario	5	Soporte operativo
36197	Grupo 4	Profesional Experto	5	Soporte operativo
33761	Grupo 4	Administrativo	5	Soporte operativo
66053	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo
65153	Excluidos	Administrativo	5	Soporte operativo
34431	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
64847	Excluidos	Administrativo	5	Soporte operativo
35112	Grupo 3	Especialista	5	Soporte operativo
66180	Administrativo	Administrativo	5	Soporte operativo
66099	ADMINISTRATIVO	Administrativo	5	Soporte operativo

ANEXO 3
Nuevos conceptos salariales y distribución de los anteriormente existentes

concepto anterior	pensionable	revalorizarle	base incentivo	Nuevo concepto convenio
Retribución fija	SI	SI	SI	Salario base del grupo prof. + complemento redexis
Salario Base CM (Salario Convenio)	SI	SI	SI	Salario base del grupo prof. + complemento redexis
Sal. Indiv. Reconocido 1	SI	SI	SI	Salario base del grupo prof. + complemento redexis
Complemento Personal Redexis	SI	SI	SI	Salario base del grupo prof. + complemento redexis
Complemento Puesto Redexis	NO	SI	SI	Complemento personal 1
Sal. Indiv. Reconocido 2	NO	SI	SI	Complemento personal 1
Sal. Indiv. Reconocido 3	NO	SI	SI	Complemento personal 1
Sal. Indiv. Reconocido 5	NO	SI	SI	Complemento personal 1
Compto. Personal CM 1	SI	SI	NO	Complemento personal 2
Compto. Personal CM 3	SI	SI	NO	Complemento personal 2
Compto. Personal CM 8	NO	SI	NO	Complemento personal 3
Compto. Personal CM 6	NO	SI	NO	Complemento personal 3
Compto. Personal CM 10	NO	SI	NO	Complemento personal 3
Plus Jornada	NO	SI	NO	Complemento personal 3
Antig Suelto Empresa Gesa	SI	NO	NO	Complemento personal 4
Antigüedad Comp Puesto GE	SI	NO	NO	Complemento personal 4
Antigüedad ERZ	SI	NO	NO	Complemento personal 4
Compens.20 años servicio	SI	NO	NO	Complemento personal 4
Paga de eficiencia III CM	SI	NO	NO	Complemento personal 4 *
Plus de Transporte MD	NO	NO	SI	Complemento personal 5
Prima Compens. Benef. So	NO	NO	SI	Complemento personal 5 *
conceptos causales o condicionales				
Comp Modif Reg Trb Pensio	SI	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Compe Modif Regimen Trib	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Ayuda Estudios	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Atenciones Sociales	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Plus de dedicación	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Complemento puesto de trabajo	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado

concepto anterior	pensionable	revalorizarse	base incentivo	Nuevo concepto convenio
Turno Cerrado Cont. CM M	SI	SI	NO	Se mantiene diferenciado
Compto.HorasNoctur. CM M	SI	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Retén Lab.16 o + Hor. MD	SI	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Reten Días Fest y Desc MD	SI	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Grat.Esp.Nav.NV/ie.Rey MD (Turnos)	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Grat.Esp.Nav.NV/ie.Rey MD	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Complemento Centro Control	NO	SI	NO	Se mantiene diferenciado
Pr. Fidel/Vincul 25 años	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Pr. Fidel/Vincul 35 años	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Pr. Fidel/Vincul 40 años	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Pr. Fidel/Vincul 45 años	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Premio Jubilación	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Otras Percepciones	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Abono Fluido Eléctrico/Compensación de Gas	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Ayuda comida SIMA	NO	NO	NO	Se mantiene diferenciado
Retribución Fija Excluida				Sin aplicación actual - se extingue a todos los efectos
Salario Pers. Singular				Sin aplicación actual - se extingue a todos los efectos
Compto. Personal Singular				Sin aplicación actual - se extingue a todos los efectos
Compl Personal Retén GESA				Sin aplicación actual - se extingue a todos los efectos
Compens Mixta Rcargo MD				Sin aplicación actual - se extingue a todos los efectos
Gastos de bolsillo nacional				Se extingue a todos los efectos
Prima de salida				Se extingue a todos los efectos
Plus de desplazamiento				Se extingue a todos los efectos
Conductor Land Rover pequeño				Se extingue a todos los efectos desde el 1 de enero de 2017
Conductor Land Rover grande				Se extingue a todos los efectos desde el 1 de enero de 2017
De conducción resto personal				Se extingue a todos los efectos desde el 1 de enero de 2017

* La cuantía percibida se prorratea en 12 pagas.

ANEXO 4

Tabla de salarios bases

(euros brutos/año, distribuidos en 14 pagas)

Años	Grupo profesional 5	Grupo profesional 4	Grupo profesional 3
2015	20.000	22.000	26.000
2016	20.160	22.176	26.208
2017	20.331	22.364	26.431