

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2450** *Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Fenosa S.A. (código de convenio n.º 90100123012013), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de USO, FI-CC.OO., FICA-UGT Y CIG, en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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, 20 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE GAS NATURAL FENOSA, S.A.

##### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo responde a la voluntad prioritaria de ambas partes de dotar progresivamente al Grupo de empresas Gas Natural Fenosa, en España, de un marco único de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general, para los centros de trabajo de todas las empresas que quedan incluidas en ámbito del mismo.

En este sentido, el presente Convenio Colectivo sigue desarrollando el proceso de paulatina homogeneización entre las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de Gas Natural 2010-2011 y el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa iniciado en el anterior I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015, así como la integración de las condiciones laborales de las empresas filiales que se regían por convenios de sector u otras condiciones de carácter colectivo.

Las partes han convenido acordar e incluir en convenio medidas que sean garantizadoras de empleo, tales como movilidad y polivalencia funcional, movilidad geográfica, jornada irregular, flexibilidades, etc., así como, cuando sea posible, la recuperación de actividades anteriormente externalizadas, todo ello con la finalidad de alcanzar un óptimo aprovechamiento y adecuación de los recursos humanos, más acordes a las necesidades que puedan existir en cada momento.

El Grupo también requiere que el convenio colectivo sea una eficaz herramienta de gestión, siendo en esta línea sus aspectos principales, los siguientes:

- La Clasificación Profesional, estructurada por Grupos Profesionales, que integran las distintas funciones existentes en el ámbito de los citados convenios, así como las funciones específicas propias de las filiales antes referidas.
- La Movilidad Funcional y/o Geográfica para que permita una eficaz gestión de los recursos humanos.
- Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Igualdad del Grupo, en España, firmado el 4 de diciembre de 2012.
- Una estructura retributiva común, y la segmentación del incremento retributivo destinando una parte del mismo a las tablas salariales, y una parte a productividad.
- El modelo de Organización de la Actividad Preventiva respecto a la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.
- La sindicalización como modelo de Actividad Sindical en la Empresa.
- Mejoras de los Beneficios Sociales acordados en regulaciones anteriores.
- Se mantienen condiciones colectivas no homogeneizadas, que por sus características no han podido ser integradas en la regulación común de este Convenio.

El convenio colectivo se divide en un cuerpo de aplicación de carácter general, y anexos de regulación específica. Asimismo, queda complementado con las tablas salariales, las tablas de integración de funciones, las tablas de cálculo de tiempo de trabajo y el Régimen Disciplinario.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones Generales

#### Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

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

Gas Galicia SDG, S.A.  
Gas Natural Andalucía, S.A.  
Gas Natural Aragón SDG, S.A.  
Gas Natural Castilla y León, S.A.  
Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A.  
Gas Natural Catalunya SDG, S.A.  
Gas Natural Cegas, S.A.  
Gas Natural Comercializadora, S.A.  
Gas Natural Informática, S.A.  
Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U.  
Gas Natural Fenosa Generación, S.L.  
Gas Natural Fenosa Renovables, S.L.U.  
Gas Natural Madrid SDG, S.A.  
Gas Natural Rioja, S.A.  
Gas Natural SDG, S.A.  
Gas Natural Servicios SDG, S.A.  
Gas Navarra, S.A.  
GNF Ingeniería y Desarrollo de Generación S.L.U.  
Global Power Generation, S.A.U.  
Operación y Mantenimiento Energy, S.A.  
Petroleum Oil & Gas España, S.A.  
Unión Fenosa Distribución, S.A.

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

En el marco de lo regulado en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio será de aplicación igualmente en aquellas empresas resultado de una segregación, en las que el Grupo mantenga una posición mayoritaria, o que resulten de la fusión de las arriba indicadas en el presente Artículo.

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

#### Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones entre las Empresas indicadas en el Ámbito Funcional, cuyas disposiciones afectan a todos los centros de trabajo de las mismas en el Estado Español, tanto los actualmente existentes como los que pudieran crearse en el futuro, y los trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

#### Artículo 3. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores en activo de la Empresa (y al personal pasivo o en Situación Laboral Especial –en adelante SLE– en las materias que así expresamente se indique), respetando en todo caso las condiciones reguladas en los contratos individuales de SLE), integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción tanto del Personal Exento como del Personal Excluido.

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

Tendrán la consideración de Personal Excluido de Convenio aquellos trabajadores que, no siendo Personal Exento, ocupen puestos de especial dedicación, y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de contrato individual en el que se refleje su voluntad de exclusión de convenio. Las partes convienen que el porcentaje óptimo de este Personal Excluido de Convenio no debería superar el 20% de la plantilla en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

El Personal Excluido de Convenio podrá incorporarse al mismo mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa. Asimismo, la Empresa podrá incorporar al ámbito del Convenio al Personal Excluido comunicándolo por escrito al trabajador afectado, previa información a los representantes legales de los trabajadores razonando las causas que motivan dicha decisión.

Asimismo, y en todos los casos, la incorporación del citado personal Excluido a convenio implicará la aceptación por parte del interesado de la distribución de su remuneración fija entre todos los conceptos regulados en el Convenio, que le sean individualmente aplicables, dejando de devengar y percibir los demás conceptos retributivos de aplicación exclusiva al Personal Excluido. También dicha incorporación implicará la novación del resto de condiciones laborales y beneficios sociales a favor de las establecidas en el Convenio, sin que las aplicables con anterioridad a su incorporación a convenio sigan vigentes con posterioridad.

#### Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

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

En el supuesto de que, denunciado el Convenio con la antelación establecida en el apartado anterior y no se alcanzase un acuerdo antes del término del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio se considerará prorrogado salvo en las materias de carácter obligacional y las que tengan una regulación ligada a su vigencia (31 de diciembre de 2020).

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

#### Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad.*

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

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

#### Artículo 6. *Prelación de Normas.*

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

#### Artículo 7. *Absorción y Compensación.*

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

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

#### Artículo 8. *Cláusula Derogatoria.*

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

- Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Gas Natural Fenosa.
- Acuerdo del Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa, de 4 de diciembre de 2012.
- Acuerdo sobre Bonificación de Tarifa Eléctrica, de 7 de mayo de 1998 para el personal de ámbito Cataluña, al que era de aplicación.
- Acuerdo sobre Entidad Colaboradora, de 20 de diciembre de 2002, en Gas Natural.
- Acuerdo de Operaciones Especiales Cataluña, de 31 de mayo de 2005, en Gas Natural Distribución.

- Acuerdo de Servicios Técnicos de las empresas distribuidoras de gas del Grupo Gas Natural en España, de 11 de noviembre de 2009, y acuerdos posteriores de desarrollo.
- Acuerdos Programa de Desarrollo Profesional para el año 2015, y acuerdos posteriores de desarrollo.
- Acuerdo de retén y/o turno en Petroleum Oil & Gas España, S.A, de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009.
- Acuerdos sobre SLE 2000, 2003 y 2006 en Unión Fenosa.
- Acuerdo de retén del Centro de Control Eléctrico, de 22 de enero de 2010.
- Acuerdo sobre el Centro de Atención de Urgencias de Gas Natural Distribución, 18 de diciembre de 2009.
- Acuerdo cierre central nuclear José Cabrera.
- Acuerdo sobre procedimiento de cálculo de los complementos de pensión de viudedad sobrevenida a la jubilación, de 12 de febrero de 2009, en Unión Fenosa.
- Acuerdo sobre las Inclusiones y Exclusiones de Convenio Colectivo por el Proyecto Jefaturas, de 18 de diciembre de 2014.

Cualquier discrepancia relacionada con la aplicación de este Artículo, será resuelta en el seno de la Comisión de Seguimiento regulada en el Artículo 9 del presente Convenio.

#### Artículo 9. *Comisión de Seguimiento.*

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

##### 1. Composición.

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

##### 2. Funciones.

Serán funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a) Interpretar la totalidad de los Artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del Convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Analizar y debatir las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración, con el ánimo de encontrar soluciones.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consultas de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Audiencia previa al inicio del procedimiento al que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.

##### 3. Funcionamiento.

a) La Comisión de Seguimiento se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión.

b) Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los 15 (quince) días hábiles después de la fecha de su solicitud.

c) El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del Convenio, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría absoluta.

d) Se redactará un acta de las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los asistentes.

e) A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión de Seguimiento será en Barcelona, Pl. del Gas, n.º 1 BTA planta 11.

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

#### Artículo 10. *Inaplicación del Convenio Colectivo.*

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

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

#### Artículo 11. *Principios Generales.*

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

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la Representación de los Trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Son funciones inherentes a toda Línea de Mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo, siendo la responsable de su gestión.

El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

#### Artículo 12. *Puestos de Trabajo.*

En el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la misma, corresponde a la Dirección de la Empresa la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional, y la determinación de su clasificación profesional.

#### Artículo 13. *Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula en grupos profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de las personas que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen cuatro grupos profesionales: Grupo Técnico (con dos subgrupos profesionales: General y Alta Cualificación), Grupo Comercial, Grupo Técnico-Operativo y Grupo de Gestión/Soporte.

En el Anexo XIV se adjunta la tabla de agrupación de funciones a la fecha de firma, con su referencia a la tabla de clasificación profesional.

#### Artículo 14. *Grupos Profesionales y Niveles de Desarrollo Profesional.*

Grupos Profesionales.

Técnico.

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones especializadas en áreas de negocio o corporativas, controlando los procesos de su responsabilidad, con un alto grado de especialización y autonomía. Los puestos asignados a este grupo, requieren titulación universitaria y/o máster o reconocimiento profesional equivalente.

En este Grupo existen dos Subgrupos Profesionales:

General.

Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del Subgrupo Profesional, dentro del Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otros trabajadores.

Alta Cualificación.

Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta Cualificación, dentro del Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

Comercial.

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones inherentes a la actividad comercial o de expansión de la Empresa (expansión, captación y gestión de productos). Determinados puestos asignados a este grupo, en función del grado de responsabilidad y conocimiento inherentes a su desempeño, requieren titulación universitaria y/o máster o reconocimiento profesional equivalente.

Técnico-Operativo.

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias del negocio, con un grado medio de especialización técnica, preventiva y operativa en instalaciones de clientes, producción industrial, infraestructura de redes y elementos auxiliares.

Gestión/Soporte.

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones del ámbito de soporte a la gestión de la empresa y/o soporte técnico u otras análogas, en áreas de negocio o corporativas.

Niveles de Desarrollo Profesional.

Dentro de cada Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

Niveles de Entrada.

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa, promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al nivel Básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para realizar directamente contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

Nivel Básico.

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

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

Niveles de Desarrollo.

Los constituyen los niveles superiores de cada grupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro de los niveles de Desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 15. *Tabla de Clasificación Profesional.*

La tabla de Clasificación Profesional es la que se indica en el Anexo XIII del presente Convenio.

## CAPÍTULO III

### Desarrollo Profesional

Artículo 16. *Desarrollo Profesional.*

1. El Desarrollo Profesional regulado en el presente Convenio responde al reconocimiento de la capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la Organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y experiencia en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad.

2. Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de desarrollo profesional:

a) La promoción dentro del mismo Grupo Profesional, que no conllevará necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente Grupo Profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.



3. Ambos sistemas tienen como objetivo favorecer y reconocer el esfuerzo individual a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y valorando:

- Un mayor desarrollo y competencia profesional, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.
- Un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

#### Artículo 17. *Programa de Desarrollo Profesional.*

El Desarrollo Profesional se efectuará en el marco de un Programa de Desarrollo Profesional, que se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

1. La promoción dentro del mismo Grupo Profesional.

La promoción dentro del mismo grupo profesional deberá definirse por la Dirección de la Empresa dentro del primer trimestre de cada año natural, mediante el siguiente procedimiento:

- 1.1 Contenido del Programa.

El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

- a) Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.
- b) El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial completo, o a un importe incluido entre el valor de dos niveles salariales, en cuyo caso se percibirá como Complemento de Desarrollo Profesional.
- c) El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial de un determinado grupo profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, una acción de carácter específico.

- 1.2 Selección de participantes.

La selección de participantes se efectuará de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) La inclusión inicial en el Programa de Desarrollo Profesional es automática para los empleados incluidos en el ámbito personal del presente Convenio, que cumplan los requisitos genéricos que para cada año determine la Empresa, que previamente se debatirán en la Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional. En el supuesto de que un empleado no quisiese participar en el programa, deberá remitir escrito a tal efecto a la representación de la Empresa en la indicada Comisión.
- b) La Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional establecerá los requisitos específicos que debe cumplir el trabajador para poder acceder a alguna de las acciones previamente acordadas por la misma, tales como: grupo profesional, nivel salarial, etc.
- c) La Empresa, con carácter previo a su publicación, informará a la indicada Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional de la relación final de incluidos en cada una de las acciones.
- d) Con dicha publicación se inicia un periodo de 5 días laborables de duración para la presentación de reclamaciones y renuncias al listado final de participantes. Las reclamaciones serán resueltas y comunicadas al trabajador afectado dentro de los 15 días laborables siguientes a la finalización del plazo anterior.
- e) Resueltas las reclamaciones y renuncias antes indicadas, la Empresa procederá a la publicación del listado definitivo de los empleados incluidos en cada una de las acciones.

Excepcionalmente, cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, la Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional podrá establecer un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

### 1.3 Evaluación.

Para el año 2016, los criterios de evaluación se debatirán con carácter previo en el seno de la Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional, antes de proceder a su aplicación por parte de la Empresa.

Con efectos del 1 de enero de 2017 los criterios de evaluación se debatirán con carácter previo en el seno de la Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional, antes de proceder a su aplicación por parte de la Empresa, acordándose para cada año la ponderación concreta aplicable de acuerdo con la siguiente tabla:

Concepto	Banda de ponderación
Evaluación de la Línea de Mando .....	Entre un 50% y 65%.
Participación en Proyectos <sup>1</sup> .....	Entre un 0% y 20%.
Compromiso con la Seguridad .....	Entre un 10% y 25%.
Antigüedad en el nivel .....	Entre un 5% y 15%.

<sup>1</sup> De carácter corporativo como: Customer Experience, Employer Branding, etc.

El empleado que así lo solicite podrá conocer, a través de su Línea de Mando, la evaluación que ha recibido.

### 1.4 Publicación de resultados.

La Empresa hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico desde la fecha establecida en esa acción y convocatoria.

## 2. Cobertura de vacantes.

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

- Todas las vacantes que se generen se publicarán en la Intranet de la Empresa.
- En la publicación de la vacante se indicarán los datos del puesto a cubrir, grupo profesional, centro de trabajo, horario y formación requerida.
- El empleado que formalice una petición podrá solicitar información periódica de la situación de su solicitud, hasta la adjudicación de la vacante.

Se priorizará la cobertura de vacante mediante cobertura interna, por encima de una cobertura externa. Para la cobertura interna se establece un período de prueba de 3 meses de trabajo efectivo en el desempeño de la función, descontándose para dicho cómputo los periodos de Incapacidad Temporal. Durante el periodo de prueba la percepción económica y la adscripción al nuevo puesto tendrán carácter provisional. Respecto al periodo de prueba en los supuestos de cobertura externa se estará a lo regulado en el Artículo 22 del presente Convenio.

### Artículo 18. *Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional.*

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

#### 1. Composición y funcionamiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes, e igual número total por parte de la Dirección de la Empresa. Cada una de las partes antes indicadas, ostentará

el 50% de la totalidad de los votos. El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del Convenio.

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

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

Las deliberaciones de la Comisión serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión.

## 2. Competencias.

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

### 2.1 Funciones ligadas a la clasificación profesional:

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

a) Analizar y debatir las cuestiones que puedan existir en la clasificación profesional de nuevos puestos de trabajo creados por la Dirección de la Empresa, al amparo de lo regulado en el Artículo 12 del presente Convenio.

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

### 2.2 Funciones ligadas a la promoción dentro del grupo profesional:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previsto para la promoción dentro de cada uno de los grupos profesionales, en concordancia con lo regulado en el punto 1 del Artículo anterior, así como desarrollar el proyecto de acciones antes indicado.

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

c) Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones.

d) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

e) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso a las acciones que se definan.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad

#### Artículo 19. *Movilidad Funcional y Polivalencia Funcional.*

La movilidad funcional dentro de los grupos profesionales contemplados en este Convenio se regirá por los criterios establecidos en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los criterios de clasificación profesional que se contemplan en el Artículo 13 y siguientes del presente Convenio. También se aplicará lo establecido en aquel Artículo estatutario para la movilidad funcional fuera del grupo profesional asignado.

La movilidad funcional a la que se refiere el párrafo anterior podrá producirse entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, sin perjuicio de la debida asignación formal, temporal o permanente, del trabajador a la empresa que reciba sus servicios y, en su caso, del procedimiento a seguir en materia de movilidad geográfica.

En el supuesto de asignación permanente, el empleado causará baja en la empresa de origen y alta en la de destino, y sus condiciones de trabajo se adecuarán a las de esta última, si bien la empresa respetará como garantía colectiva o individual las condiciones económicas y de previsión social complementaria, así como las condiciones reguladas en los Anexos I, II, III y IV del presente Convenio, a excepción de las Dietas, adecuándose los pluses regulados en los anexos V, VI, VIII, IX y X, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el Artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de ampliar las posibilidades de desarrollo profesional de los empleados y como medida de garantía de empleo y de ocupación efectiva, así como en ejercicio de la facultad organizativa de la Empresa, se fomentará la cobertura de vacantes en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

Asimismo, como medida de garantía de empleo y ocupación efectiva, se pacta expresamente la polivalencia funcional, de forma que un empleado desarrolle las funciones propias de más de un grupo profesional en los términos previstos en el Artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20. *Movilidad Geográfica.*

Las partes consideran la movilidad geográfica como un instrumento válido para garantizar la ocupación efectiva y la estabilidad en el empleo de la plantilla de la Empresa, así como para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de ésta.

En tal sentido, y atendiendo a los principios establecidos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar existentes en el Grupo, sin perjuicio de lo regulado en la legislación vigente, se procurará -siempre que ello sea posible- que la movilidad geográfica sea acordada con el empleado afectado, siendo las condiciones económicas las reguladas en el presente Artículo.

La movilidad podrá ser por:

- Traslado con cambio de residencia.
- Desplazamiento temporal.

##### A. Traslado con cambio de residencia.

Las condiciones que a continuación se establecen sólo serán aplicables cuando la asignación del empleado se realice a un centro de trabajo en localidad distinta y conlleve la necesidad de cambio de residencia, produciéndose el traslado efectivo del domicilio, y sólo son de aplicación cuando la movilidad geográfica se efectúe por necesidad organizativa de la Empresa (ej: cobertura de vacantes) o, excepcionalmente, cuando así se convenga por acuerdo entre la Dirección y el empleado afectado.

Condiciones:

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

Adicionalmente, se le abonarán 2.179 euros, si se traslada su cónyuge o pareja de hecho, y 1.089 euros, por el traslado de cada hijo y familiar a su cargo. En el supuesto de que ambos cónyuges fueran empleados de la Empresa o del Grupo, estas indemnizaciones no serán acumulables.

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

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

4. Los gastos de alojamiento en hotel para el empleado y su familia, hasta un máximo de 20 días naturales.

5. Para facilitar el cambio de residencia habitual, la Empresa concederá durante los 6 primeros meses, previa aportación de una copia del contrato de alquiler, una ayuda para alquiler de vivienda de 1.083 euros, en Madrid y Barcelona y de 959 euros, en las restantes capitales. Transcurrido este período, el empleado optará alternativamente entre:

a) Mantener la ayuda para alquiler de vivienda, durante un período adicional de 30 meses, por el importe citado.

b) Recibir una ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual, por importe de: «importe mensual antes indicado por ayuda alquiler x n.º meses capitalizados (30) x 0,90». A opción del empleado, la citada ayuda se abonará en un solo pago por el importe total o fraccionado en pagos anuales, durante un período máximo de cinco años.

No obstante, y en relación a los puntos anteriores, el empleado podrá renunciar a la ayuda para alquiler y solicitar la ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual desde el primer momento o en el transcurso del período de los seis primeros meses.

En este caso, el importe de la ayuda de alquiler que deje de percibir durante el período inicial de seis meses, acrecerá al importe de la ayuda a fondo perdido establecido en el punto 5.b).

Transcurrido el período de los 6 primeros meses, aunque el empleado hubiera optado por mantener la ayuda para alquiler de vivienda, podrá solicitar, dentro del período adicional de 30 meses, el cambio por la ayuda a fondo perdido. En este caso, percibirá el importe establecido en el punto 5.b), minorado en las cantidades que hubiera percibido en concepto de ayuda de vivienda durante los meses ya vencidos del citado período adicional.

En cualquier caso, la opción del empleado por la ayuda a fondo perdido es irrevocable.

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

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

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

8. De acuerdo con el criterio indicado en el punto 7 anterior, el empleado reintegrará la parte proporcional de la ayuda para compra de vivienda, en caso de que su baja se produjera antes de transcurridos 3 años a contar desde la fecha de traslado.

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

## B. Desplazamiento Temporal.

### Supuestos.

- Proyectos.
- Atender actividades coyunturales.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo.
- Servicios comunes para el conjunto de Empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas.

### Duración.

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

### Condiciones.

Siempre que el desplazamiento temporal sea para hacer frente a necesidades de trabajo coyunturales e implique un desplazamiento de duración determinada superior a una semana e inferior a un año, serán de aplicación las condiciones siguientes:

a) Mientras dure la situación de desplazamiento el empleado percibirá una compensación global para la manutención y alojamiento por importe de 3.200 euros mensuales brutos o parte proporcional de la misma en el caso de abonarse un periodo inferior a un mes. Esta cantidad se abonará en 12 mensualidades ordinarias e incluye la parte proporcional correspondientes a pagas extraordinarias y vacaciones. Los gastos de transporte serán satisfechos, previa justificación.

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

b) El empleado desplazado disfrutará los siguientes permisos retribuidos:

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

c) Si el empleado quedase adscrito con carácter permanente a su lugar de destino, tendrá derecho a las mismas compensaciones establecidas para la movilidad de traslado con cambio de residencia.

### Comisión de Movilidad.

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

En estos casos analizará las posibilidades de recolocación del personal afectado, con carácter previo a su implantación por la Empresa, que procurará que la movilidad geográfica sea la menor posible, estableciendo prioridad de permanencia para los trabajadores con cargas familiares, mayores de 55 años y personas con discapacidad.

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

## CAPÍTULO V

## Empleo

Artículo 21. *Cláusula de Garantía de Estabilidad en el Empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de mejorar el clima laboral y como garante de paz social, se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos en plantilla que actualmente se hallen en activo, así como el derecho a la ocupación efectiva.

En base a ello, la Empresa se compromete, a efectos de evitar la implementación de medidas que puedan comportar bajas de carácter colectivo, a utilizar, previamente y con preferencia, otras medidas de carácter colectivo e individual previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio, tendentes a mantener el empleo (ej.: movilidad funcional y/o geográfica, polivalencia funcional, adecuación o modificación de condiciones, jornada irregular, insourcing, etc.), comprometiéndose las partes a negociar de buena fe a efectos de llegar a un acuerdo.

Igualmente, como medida de garantía de empleo y ocupación efectiva, al tiempo que con ello se amplían las posibilidades de desarrollo profesional, se priorizará siempre que ello sea posible la cobertura de vacantes de forma interna por encima de la cobertura externa, en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, ya sea por necesidades organizativas o societarias. Asimismo, las medidas recogidas en el párrafo anterior serán de aplicación preferente –en igualdad de condiciones y siempre que ello sea posible– a los trabajadores afectados por posible venta de empresas o externalización de actividades.

Todo lo anterior es sin perjuicio de la libertad de los trabajadores afectados para resolver sus contratos en caso de desacuerdo con la aplicación de tales medidas.

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

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

Artículo 22. *Período de Prueba y Preaviso por Cese Voluntario.*

1. De conformidad con lo regulado en el art. 14.1 del RDL 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que para los contratos de duración indefinida del personal de nuevo ingreso, se establece un período de prueba, cuya duración máxima no excederá del tiempo fijado de acuerdo con la siguiente escala:

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

Para los contratos en prácticas se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Las situaciones de incapacidad temporal, paternidad, maternidad y adopción o acogimiento que pudieran afectar al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. De conformidad con lo regulado en el art. 49.1 apartado d) del RDL 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el cese voluntario del trabajador deberá ser preavisado a la Empresa con, al menos, 15 (quince) días de antelación a la fecha efectiva

de baja en el caso de personal adscrito a grupo profesional Gestión Soporte, y 30 (treinta) para el personal adscrito al resto de grupos profesionales. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente.

## CAPÍTULO VI

### Responsabilidad Social, Igualdad y Conciliación

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

#### Artículo 23. *Igualdad de Derechos.*

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

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

Todas las referencias del presente Convenio al término «trabajador» o «empleado» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

#### Artículo 24. *Plan de Igualdad y Acción Positiva.*

Dentro de la vigencia del presente Convenio, se seguirá gestionando la progresiva implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa, suscrito el 4 de diciembre de 2012, de acuerdo con sus principios rectores.

Por otra parte, de conformidad con lo regulado en el Artículo 17.4 del RDL 2/2015 texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto se acuerda establecer preferencias en la contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### Artículo 25. *Medidas Contra el Acoso en el Lugar de Trabajo.*

La Dirección de la Empresa, en desarrollo de una de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, a través de la Comisión de Seguimiento del mismo, implantó el Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo de Gas Natural Fenosa, cuyo objeto es adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso laboral o sexual, definir unas pautas que permitan identificar dicha situación y establecer un procedimiento de actuación frente a las mismas, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Asimismo, la Dirección se adhiere al «Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Lugar de Trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.



## Artículo 26. *Código Ético.*

El Código Ético, aprobado por los órganos rectores del Grupo tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de los empleados y directivos de esta Empresa en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones entre los propios empleados, así como en todas las actuaciones relacionadas con los clientes, los proveedores y colaboradores externos.

Todos los empleados de la Empresa tienen la obligación de conocer y cumplir el Código Ético, debiendo cumplimentar, asimismo, las declaraciones periódicas que la Empresa establezca a tal efecto.

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

## Artículo 27. *Permisos.*

### A. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica seguidamente:

a) 16 días naturales en caso de matrimonio, o por constituirse como pareja de hecho. Excepcionalmente, en el supuesto de uniones de hecho, de no disponerse del certificado correspondiente será preceptivo presentar la solicitud registral de mismo.

En cualquier caso la fecha de celebración o de acreditación está incluida dentro de los 16 días de permiso.

b) Un día natural en caso de Separación o Divorcio.

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

d) En los casos de nacimiento de hijo:

– Cuando sea necesario recorrer una distancia de hasta 50 Km. desde la residencia del trabajador: Dos días.

– Cuando sea necesario recorrer una distancia de entre 51 y 200 Km desde la residencia del trabajador: Tres días.

– Cuando sea necesario recorrer una distancia mayor de 200 Km: Cuatro días.

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

– En caso de nacimiento de hijo con hospitalización posterior por complicaciones graves en el parto, la licencia será de cinco días ampliables hasta seis en el caso de que el hecho se produzca en municipio distinto al del domicilio habitual del empleado.

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

– Cuando sea necesario recorrer una distancia de hasta 50 Km desde la residencia del trabajador: Dos días.

– Cuando sea necesario recorrer una distancia de entre 51 y 200 Km desde la residencia del trabajador: Tres días.

– Cuando sea necesario recorrer una distancia mayor de 200 Km: Cuatro días.

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

En caso de hospitalización por enfermedad grave de familiar de primer grado, se podrá disfrutar este permiso en medios días consecutivos.

Asimismo, para familiares de primer grado, y para los supuestos de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que sí requiera reposo domiciliario, se posibilitará —a petición del empleado— que este permiso se disfrute no a partir del hecho causante, sino en otra fecha, con un límite de quince días desde que se produjo dicho hecho causante.

- f) Siete días por fallecimiento de cónyuge o hijo.
- g) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.
- j) Cuando se precise la asistencia puntual a consultorio médico por razón de enfermedad, o acompañar a tal efecto a un hijo menor de edad o a una persona dependiente a cargo cuya situación esté debidamente acreditada, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.
- k) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto, y hasta un máximo de dos días (que podrán ser discontinuos) para tratamientos de fecundación asistida propia o del cónyuge o pareja de hecho, siempre que en todos los casos indicados se justifique la necesidad de realizarlo en horario laboral.
- l) Por el tiempo necesario para asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de tres convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes de carné de conducción, hasta un máximo de un ciclo (tres días).
- m) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
- n) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial. Para el ejercicio del indicado derecho, deberá previamente acreditarse que se efectuará dicha formación mediante la presentación del comprobante de la matriculación correspondiente.
- o) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del primer día de la semana 38 de embarazo de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.
- p) Cuando los empleados cumplan 25 o 35 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar dos días de permiso con sueldo.

2. Los permisos y licencias antes indicadas deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el periodo de disfrute de vacaciones, a excepción de lo regulado en el último párrafo del punto A.1e).

#### B. Permisos no retribuidos.

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

No obstante lo anterior, en función de las necesidades del servicio y siempre que el trabajador no disponga de vacaciones pendientes, se establece la posibilidad de disfrutar hasta 15 días al año de permiso no retribuido, en los siguientes supuestos:

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

También podrá disfrutarse de un permiso no retribuido de 15 días al año en el supuesto de hospitalización prolongada por enfermedad o accidente, de un familiar de primer grado, no disponiendo el empleado afectado de días de vacaciones. En este supuesto, excepcionalmente, se mantendrá la situación de alta en la Seguridad Social, cotizándose por el importe mínimo del grupo de cotización aplicable.

#### Artículo 28. *Protección a la Maternidad.*

Se acuerda que durante los periodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de 9 meses, incluyendo los supuestos de adopción y acogimiento, la trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular si no es previo acuerdo con ella salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

#### Artículo 29. *Nacimiento, Adopción, Acogimiento y Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, expresamente se extiende a un año el periodo de ausencias por lactancia previsto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores estableciéndose también, a elección de la madre o el padre, la posibilidad de dividir dicho periodo en dos fracciones de 30 minutos, pudiéndose disfrutar las mismas al inicio o final de la jornada. Este derecho podrá sustituirse por una acumulación en jornadas completas, a disfrutar a la finalización del descanso maternal, debiéndose solicitar con una antelación mínima de 15 días.

Con la finalidad de evitar diferencias en el disfrute de este derecho, con independencia de las horas día de tiempo efectivo ya sea por jornada u horarios distintos, situación de reducción de jornada, etc., cuando se opte por la acumulación se disfrutarán 20 días laborables de descanso por dicho motivo.

Como excepciones a dicha regulación, se establecen:

- Si en el periodo de tiempo a computar para el cálculo (hasta que el hijo cumpla un año de edad), el trabajador pasase a situación de excedencia, se procederá al recalcu correspondiente en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho periodo.
- En el caso de nacimiento, adopción y acogimiento múltiple el número de días de acumulación se incrementará en proporción al número de hijos.

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. Asimismo, este permiso también aplica cuando el otro progenitor no trabaje, sin perjuicio de que deba acreditarse dicha situación.

#### Artículo 30. *Reducción y Mayor Flexibilidad de Jornada.*

Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50% de su jornada laboral por un periodo de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a modificar su jornada laboral, en los siguientes supuestos:

a) Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de la edad regulada al efecto en el Estatuto de los Trabajadores, o discapacitado o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

b) Los trabajadores que tengan a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a la adaptación de la flexibilidad de horario regulada en Convenio, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario que exista acuerdo previo entre trabajador y Empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar.

c) Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de 12 años de edad, podrán ampliar la flexibilidad en el horario de entrada, regulada en el Artículo 34 del presente convenio, hasta las nueve horas y 30 minutos, preavisando para ello a su Línea de Mando.

d) Sin perjuicio de lo regulado en el punto d) del Artículo 27.A.1, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

e) Para los periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, los trabajadores en tratamiento oncológico podrán solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a una prestación ordinaria y completa de trabajo, una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar dicha reducción durante un periodo máximo de seis meses.

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

f) Para el personal a turnos, teniendo en cuenta las especialidades de este régimen de trabajo y la tipología de funciones que desempeña el personal adscrito al mismo, en atención a las necesidades organizativas existentes y peculiaridades existentes en dicho régimen de jornada, los trabajadores que opten por ejercer una reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares a cargo acumularán de modo continuado la reducción de jornada en cómputo anual, sin que ello implique modificar el régimen de turnos establecido en cada caso.

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

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

La reducción de jornada prevista en los casos descritos, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en las empresas de Gas Natural Fenosa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

En el periodo de invierno regulado en el Artículo 34 del presente Convenio, la reducción de jornada podrá administrarse en cómputo semanal, efectuándose de manera reglada de lunes a jueves, con regularización los viernes de cada semana.

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

Artículo 31. *Traslado y Cambio de Centro de Trabajo.*

Se establecen los siguientes criterios de conciliación en la política de los traslados regulados en el Artículo 20.A del presente Convenio:

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

- Personal con discapacidad reconocida.
- Cuidadores de personas dependientes.
- Mujeres embarazadas o lactantes.
- Necesidades de reunificación familiar.
- Enfermedad del trabajador, cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres.
- Asimismo, y también en función de las necesidades organizativas, se evitará el traslado que comporte alejamiento en los mismos casos, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

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

Por otra parte, siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, se llevará a cabo una política de acercamiento del lugar del trabajo al domicilio del trabajador.

Artículo 32. *Excedencia por Atención a Familiares.*

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

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

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

2. Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

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

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

Los trabajadores excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

## CAPÍTULO VII

**Tiempo de Trabajo**Artículo 33. *Jornada y Horario.*

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

Con carácter general, a tenor de lo regulado en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración de la jornada convencional de trabajo, será de 1.672 horas anuales de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo regulado en los Anexos VII, VIII, IX y X, para las empresas cuya actividad y necesidad organizativa requiere de una regulación y condiciones específicas, así como lo regulado en la Disposición Adicional Séptima del Anexo II.

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

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

Artículo 34. *Tipos de Horario.*I. *Jornada Partida.*

Es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza con una interrupción para comida, siendo la jornada habitual en la Empresa. El horario propio de la Jornada Partida es distinto según la periodificación anual que se detalla a continuación:

## Periodo de Invierno:

El horario de Periodo de Invierno se realiza entre el 1 de octubre y 31 de mayo, ambos inclusive, salvo en los días en que, excepcionalmente, se realiza el horario regulado para el Periodo de Verano.

Sus características, son las siguientes:

– 08 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, de lunes a jueves, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 07 horas y 45 minutos y las 09 horas y 15 minutos.

– El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13 horas y 15 minutos y las 15 horas y 45 minutos, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a dos horas.

– Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 09 horas y 15 minutos y las 13 horas y 15 minutos. Asimismo, es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15 horas y 45 minutos y la hora de salida que corresponda (según la flexibilidad ejercida), hasta cumplir con la jornada diaria de 08 horas 30 minutos, así como el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada.

## Periodo de Verano:

El horario de Periodo de Verano se realiza entre el 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

Sus características son las siguientes:

- 06 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, de forma continuada, de lunes a viernes con flexibilidad en la hora de entrada entre las 07 horas y 45 minutos y las 08 horas y 30 minutos.
- No obstante lo anterior, en los días que se efectúe el horario de Periodo de Verano, se podrá realizar el horario previsto para el Periodo de Invierno, mediando acuerdo expreso entre el trabajador interesado y la Empresa.

Asimismo, se efectuará el horario propio del Periodo de Verano, en todos los viernes del año, así como entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, ambos inclusive.

#### II. Jornada Flexible.

La Jornada Flexible para el personal que esté adscrito a un sistema de Retribución Variable con comunicación anual de objetivos, regulado en el Artículo 49 del presente Convenio, o regulado mediante contrato individual, es aquella que se realiza normalmente de lunes a viernes, en horario flexible y en régimen de autoadministración, para facilitar el efectivo cumplimiento de los objetivos fijados por la Empresa, así como una correcta prestación del servicio. Como excepción a la autoadministración, en este horario se podrá establecer por la Empresa la asistencia de personal a ferias, exposiciones o jornadas específicas de carácter funcional, con un máximo de dos al año. La designación de las personas concretas se realizará por zona geográfica de actuación.

Si la asistencia a ferias, exposiciones o jornadas específicas conllevase un incremento sobre la jornada anual pactada, el tiempo en exceso se compensará en tiempo de descanso, mediante acuerdo entre el interesado y su Línea de Mando.

La celebración de reuniones periódicas de coordinación interna se realizará, salvo situación excepcional, dentro del horario establecido para la jornada partida.

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

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

Por sus específicas condiciones, la presente regulación no es de aplicación al colectivo con retribución variable de Gas Natural Comercializadora, S.A.

#### III. Turnos.

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

La prestación del servicio y condiciones específicas de las jornadas a turno se regulan en los Anexos V, VI, VIII, IX y X.

Sin perjuicio de lo regulado en el Anexo VI, en los centros de producción se podrán definir otras modalidades de jornada a turnos, previo acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores de dichos centros de trabajo, siempre con respeto a la legislación vigente, sin que exista perjuicio en la producción, en la prestación del servicio y en la seguridad de los trabajadores, y sin que pueda conllevar modificación en los importes y devengos de los pluses correspondientes.

#### IV. Jornada Mixta.

Se considera Jornada Mixta la forma de organización del trabajo por la que se compatibiliza el horario de jornada partida y el horario de jornada a turno.

El personal adscrito a Jornada Mixta realizará jornada partida o turno cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, siendo la adscripción específica a esta jornada condición imprescindible para su aplicación.

En esos casos, se devengará el plus de turno que corresponda en las jornadas de realización efectiva del mismo, y en los días en que se efectúe jornada partida se devengará el Vale Comida, Compensación Comidas o Plus de Asistencia, según cuál sea la condición individual del empleado.

#### V. Retén.

Forman el servicio de retén los empleados que, adscritos a dicho servicio, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

La prestación del servicio y condiciones específicas del retén son las reguladas en los Anexos V, VI, VIII y IX.

#### Artículo 35. *Recuperación y Horas de Ajuste.*

El cumplimiento de la jornada anual efectiva pactada se efectuará por horas de ajuste para evitar sobrepasar las horas acordadas como jornada anual efectiva o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral, en régimen de autoadministración, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada.

Se disfrutarán las horas de ajuste respetando las necesidades del servicio, y de forma consensuada entre el empleado y la Línea de Mando.

Para el cálculo de las horas de ajuste, se utilizará la fórmula adjunta al presente Convenio, como Anexo XVI.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

- Los registrados con anterioridad a las 07 horas y 45 minutos tanto en periodo de invierno como de verano.
- Los registrados en el período de interrupción inferiores a 30 minutos, dado que estos tienen la consideración de mínimo obligado.

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

Asimismo el régimen de autoadministración previsto en el primer párrafo del presente Artículo, se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de 2 horas la jornada ordinaria diaria.

Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la comunidad autónoma, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día 08 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, tanto en periodo de invierno como de verano.

Las horas de exceso en el cómputo global de la recuperación en ningún momento tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de horas extraordinarias o de horas suplementarias, salvo que las partes así lo acordasen existiendo en ese caso, a través de la Línea de Mando, las autorizaciones pertinentes.

#### Artículo 36. *Jornada Irregular.*

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

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

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



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

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

A partir de la fecha de firma del presente convenio las partes convienen en establecer una duración máxima diaria de jornada irregular de dos horas en periodo de invierno y de dos horas y media en periodo de verano, adicionales al número de horas diarias establecidas para cada horario. En todo caso la jornada irregular se realizará con respeto al descanso entre jornadas legalmente establecido, a los días de descanso y que no exista alteración de la jornada anual efectiva regulada en el Artículo 33, en la Disposición Adicional Séptima del Anexo II, y en los Anexos VII, VIII, IX y X del presente Convenio. Por cada hora de Jornada Irregular realizada en periodo de invierno, se compensará con una una hora y 15 minutos de descanso.

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

Salvo, por sus propias características, en el caso de Jornada Flexible, el ejercicio de la Jornada Irregular es de aplicación en cualquier otro tipo de jornada (turnos, jornada partida, jornada continuada, etc.). La Jornada Irregular efectuada por el personal a turno (dentro de la rueda de turno o en jornada partida), no afectará a las percepciones económicas que le son propias.

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

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

#### Artículo 37. *Horas Suplementarias.*

Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual convencional prevista en el Artículo 33, Disposición Adicional Séptima del Anexo II y Anexos VII, VIII, IX y X del presente Convenio, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1826h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor. En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

Tipología.

Las horas suplementarias pueden ser:

1. De obligado cumplimiento.

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

- Período cíclico de punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.

– Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.

– Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

– Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.

– Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

## 2. De no obligado cumplimiento.

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

– Punta coyuntural de actividad.

– Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.

– Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.

– Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

## Artículo 38. *Horas Extraordinarias.*

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

### Tipología.

Las horas extraordinarias pueden ser:

#### a) De obligado cumplimiento.

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

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

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

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

#### 2. Las horas motivadas por:

– Período cíclico de punta de la actividad.

– Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.

– Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.

– Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

– Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.

– Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Fuerza Mayor.

b) De no obligado cumplimiento.

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

– Punta coyuntural de actividad.

– Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual. Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.

– Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

#### Artículo 39. *Asistencia y Puntualidad.*

Atendida la obligación de todo trabajador de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Salvo casos justificados, únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la Línea de Mando; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo no permitidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el presente Convenio tendrán la consideración de absentismo, y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por la jornada anual pactada para cada año.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad, sin justificante médico, de hasta dos días de duración.

#### Artículo 40. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de lo regulado en el apartado I-B-3 del Anexo VII, todo el personal, transcurrido un año de alta en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso, y el 31 de diciembre del mismo año.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación, la división en 3 del período total de vacaciones (el período

más largo tendrá una duración máxima de 30 días naturales). No obstante, de común acuerdo entre el empleado y la Línea de Mando, se podrán gestionar periodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por necesidades del servicio, podrán realizarse, de común acuerdo entre el empleado y la Línea de Mando, dentro del primer trimestre del siguiente año, con carácter improrrogable.

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

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

El personal adscrito a horario de Turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente.

#### Artículo 41. *Días de Libre Disposición.*

A elección del empleado, se disfrutarán como festivos dos días laborables de Libre Disposición, que en ningún caso serán acumulables a períodos de vacaciones, estando prohibido trabajarlos mediante compensación en metálico, y debiendo disfrutarse, en todo caso, dentro del año natural.

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

- No podrán disfrutarse simultáneamente por más del 50% de la plantilla de cada Unidad.
- Por acuerdo entre el empleado y su Línea de Mando, podrán disfrutarse cada uno en dos fracciones.
- Deberá preavisarse su disfrute, a la Línea de Mando, con una semana de antelación.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen Económico

#### Artículo 42. *Política General y Normas de Pago.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 43. *Remuneración de Convenio. Principios Generales.*

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

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

Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

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

#### Artículo 44. *Nivel Salarial.*

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

El Nivel Salarial se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el Artículo 46 del presente Convenio.

#### Artículo 45. *Complemento de Desarrollo Profesional.*

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el inmediato superior ya sea por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual. Asimismo, queda encuadrado en este concepto la cantidad que se perciba por encima del nivel máximo de cada grupo profesional.

Tiene carácter consolidable y forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones, no siendo absorbible por cambio de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial. Cuando su importe supere la diferencia entre el Nivel Salarial que se ostente y el inmediato superior, se procederá a la regularización correspondiente, con el consiguiente incremento de nivel, manteniéndose el remanente del importe en el Complemento de Desarrollo Profesional.

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

#### Artículo 46. *Gratificaciones Extraordinarias.*

De conformidad con lo regulado en el Artículo 43.a) del presente Convenio, la cuantía de las dos Gratificaciones Extraordinarias queda establecida, para cada devengo, en el importe de una mensualidad del Nivel Salarial y el Complemento de Desarrollo Profesional.

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

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

#### Artículo 47. *Complementos Personales.*

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

##### 1. Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo o convenio que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

– Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.

– Es actualizable en su importe y no absorbible por los incrementos generales, de otros conceptos salariales, acordados en Convenio, si bien en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional, se absorberá del Complemento Ad Personam el incremento económico de la promoción.

– Sí computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

##### 2. Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo o convenio colectivo que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

– Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam Pensionable No Revalorizable y Absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.

– No es revalorizable en su importe y no absorbible por los incrementos generales de otros conceptos salariales acordados en Convenio, si bien en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional, se absorberá del Complemento Ad Personam el incremento económico de la promoción.

– Sí computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

##### 3. Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo o convenio colectivo que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

- Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam Pensionable No Revalorizable y No Absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.
- No es actualizable en su importe, ni es absorbible por los incrementos generales de otros conceptos salariales acordados en Convenio, ni en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional.
- Sí computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

#### 4. Complemento Ad Personam No Pensionable, Revalorizable y No Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo colectivo o convenio colectivo que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

- Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam No Pensionable Revalorizable y No absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.
- Es actualizable en su importe, no absorbible por los incrementos generales de otros conceptos salariales acordados en Convenio, ni en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional.
- No computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

#### 5. Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo colectivo o convenio colectivo que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

- Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam No Pensionable y No Revalorizable y Absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.
- No es actualizable en su importe, y es no absorbible por los incrementos generales de otros conceptos salariales acordados en Convenio, si bien en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional, se absorberá del Complemento Ad Personam el incremento económico de la promoción.
- No computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

#### 6. Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo colectivo o convenio colectivo que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

- Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.
- No es actualizable en su importe, no absorbible por los incrementos generales de otros conceptos salariales acordados en Convenio, ni en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional.
- No computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

#### 7. Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible:

Es el que se tiene expresamente reconocido a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos o convenio colectivo.

Sin perjuicio de la regulación específica que puedan tener en el acuerdo colectivo o convenio colectivo que los crea, se establecen las siguientes normas generales:

- Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.
- Es actualizable en su importe, no absorbible por los incrementos generales de otros conceptos salariales acordados en Convenio, ni en el caso de promoción económica, o de acciones del Programa de Desarrollo Profesional.
- Computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

#### Artículo 48. *Complementos de Puesto.*

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

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

Los pluses existentes en la actualidad, son los regulados en los Anexos V, VI, VIII, IX y X del presente Convenio.

#### Artículo 49. *Complementos por Cantidad o Calidad del Trabajo.*

Son percepciones económicas de importe variable que reciben los trabajadores por razón de una mayor cantidad o calidad del trabajo realizado, sobre un valor medio considerado normal, sin perjuicio de la regulación específica de las horas extraordinarias.

##### 1. Sistema de objetivos y régimen de trabajo.

La Empresa fijará anualmente los objetivos (captaciones, puestas en servicio, contrataciones, operaciones, etc.) del personal que esté adscrito al sistema de Retribución Variable, según la Unidad de adscripción, comunicando por escrito a cada trabajador el número total que le corresponde, su umbral mínimo, ponderación y factores correctores por criterios generales y objetivos. La suma de los objetivos propios (individuales) coincidirá con el objetivo anual de la Unidad Superior.

La Empresa comunicará los objetivos de la Unidad Superior, junto con los Objetivos Propios referidos en el párrafo anterior.

La determinación de las zonas geográficas para la actuación de cada trabajador y la distribución de los objetivos se realizará bajo el principio de equilibrio y sin concurrencia entre los mismos, de modo que los trabajadores no tengan que competir entre sí para la consecución de sus propios objetivos.

La fijación y ponderación de los objetivos se realizará por la Empresa conforme a los principios de la buena fe que rigen la relación laboral, atendiendo a las zonas de actuación y con el criterio de profesionalidad de un trabajador diligente, de tal modo que no resulten de imposible cumplimiento y serán comunicados a los trabajadores, preferentemente, en el mes de diciembre del año anterior y, como máximo, dentro del primer trimestre de cada año.



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

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

Los objetivos se distribuyen en tres grupos:

**Objetivos Propios:** Son los asignados de forma individual a cada trabajador, y estarán divididos en grupos homogéneos y ponderados en porcentaje, puntos o coeficientes correctores, según nivel de dificultad.

**Objetivos de la Unidad Superior:** Corresponden a los objetivos fijados para el conjunto de la unidad a la que esté adscrito el trabajador.

**Valoración de la Gestión:** Corresponde a la valoración relacionada con el desempeño individual del trabajador, las condiciones en que realiza el trabajo, su esfuerzo y el interés demostrado para el buen desarrollo del mismo, todo ello en concordancia con la comunicación individual antes indicada. Esta valoración, representará un máximo del 20 % del total de objetivos fijados y será lo más objetiva posible.

## 2. Retribución Variable.

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

El devengo y percepción de la referida Retribución Variable tiene carácter anual, con una liquidación o anticipo semestral a cuenta. Para la efectiva percepción del incentivo correspondiente por objetivos propios o de la unidad superior, el nivel de cumplimiento tendrá que conseguir un umbral igual o superior al 70% establecido a tal efecto, de los objetivos asignados en proporción al período de que se trate, así como el número mínimo que se hubiera podido establecer. Si como consecuencia de la liquidación o anticipo semestral a cuenta resultara a final del año un saldo negativo para el trabajador, dicho saldo se considerará en el siguiente ejercicio y se compensará con los sucesivos devengos de incentivos por objetivos.

La Empresa informará al personal adscrito al sistema de Retribución Variable, del nivel o grado de cumplimiento obtenido, tanto de los Objetivos Propios como de la Unidad Superior, en los periodos de liquidación o anticipo a cuenta y cierre del ejercicio. Asimismo, atendiendo a la valoración de gestión, la Empresa informará al trabajador a final del ejercicio, de la evaluación efectuada.

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

En el caso de que a iniciativa de la Empresa el trabajador cesase en la actividad profesional por cambio de Grupo Profesional, el saldo negativo que pudiera existir se anulará automáticamente, en otro caso dicho saldo negativo sería devuelto a partes iguales en los 6 meses siguientes a la fecha del cese en la actividad.

La parte de incentivos correspondiente a la Valoración de la Gestión, así como los conseguidos por encima del 100% del objetivo anual o parcial en cada semestre, será liquidada al final del ejercicio.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, o maternidad, se imputará durante el periodo de baja un cumplimiento de objetivos proporcional al del ejercicio anterior o, en su defecto, la media acumulada del actual.

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

Por sus especiales características, la presente regulación no es de aplicación en Gas Natural Comercializadora, S.A., y es incompatible con cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción del Pago Único por productividad regulado en el Artículo 57 del presente Convenio.

#### Artículo 50. *Retribución Flexible.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 51. *Compensación Horas Suplementarias.*

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

##### Horas suplementarias de obligado cumplimiento.

Se compensarán preferentemente en metálico, siendo su valor el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada convencional en cada caso de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

##### Horas suplementarias que no son de obligado cumplimiento.

Se compensarán preferentemente en metálico, siendo su valor el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada convencional en cada caso, de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

La compensación en descanso para ambos supuestos.

Se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1 h suplementaria de obligado cumplimiento.	equivale a	1 h y 30 minutos de descanso.
1 h suplementaria de obligado cumplimiento nocturna.		1 h y 45 minutos de descanso.
1 h suplementaria de no obligado cumplimiento.	equivale a	1 h de descanso.

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se

disfrute, preferentemente, dentro de los tres meses posteriores a la fecha de realización de las horas suplementarias que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas suplementarias se compensarán en metálico.

Regulación común.

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

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas suplementarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la Línea de Mando correspondiente.

#### Artículo 52. *Compensación Horas Extraordinarias.*

Las horas extraordinarias reguladas en el Artículo 38 del presente Convenio, se compensarán en metálico. No obstante lo anterior, a iniciativa del trabajador, siempre que quede garantizado el servicio y sin que por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias, y que exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada convencional en cada caso, de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

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

1h extraordinaria diurna.	equivale a	1 h y 30 minutos de descanso.
1h extraordinaria nocturna.	equivale a	1 h y 45 minutos de descanso.

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los tres meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas extraordinarias se compensarán en metálico.

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

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la Línea de Mando correspondiente.

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

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

#### Artículo 53. *Vale Comida.*

Con carácter general, los empleados con régimen de Jornada Partida, que interrumpen al mediodía su jornada entre el tiempo mínimo y máximo establecido, así como los empleados con régimen de Jornada Flexible, tendrán derecho a percibir el Vale Comida en la cuantía indicada en la tabla salarial correspondiente, Anexo XI.

El Vale Comida se devengará por día efectivo de trabajo, y no se recibe en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho Vale Comida, es incompatible simultáneamente con el devengo del Plus de Asistencia regulado en la Disposición Adicional Tercera del Anexo II del presente Convenio, y también es incompatible simultáneamente con cualquier otro tipo de compensación o dieta por comida que se perciba.

En aquellos casos de desplazamiento en que, por determinadas circunstancias, el importe del Vale Comida resultase notoriamente insuficiente, el responsable de la unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar, en cuyo caso no se percibiría el Vale Comida.

Anualmente podrá optarse por la monetización del Vale Comida de incluirse ese producto por parte de la Empresa en el sistema de Retribución Flexible, regulado en el Artículo 50 del presente Convenio. De ejercerse dicha opción el Vale Comida dejará de percibirse como tal en dicho periodo. Dicha monetización se percibiría mensualmente en los meses coincidentes con el horario de periodo de invierno.

#### Artículo 54. *Dietas.*

Con carácter general, con la salvedad de lo regulado en los anexos II, VI y VII, la regulación de las Dietas es la siguiente:

##### I. Dietas del personal a turno.

Dieta por desayuno.

Se devengará la dieta por desayuno cuando la entrada al trabajo en turno de mañana, tenga lugar 2 o más horas antes de lo normal, o cuando el turno de noche se prolongue 2 o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta por comida.

Dieta por comida.

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

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

Dieta por cena.

En los siguientes horarios TRR:

Mañana	Tarde	Noche
06:00 a 14:00	14:00 a 22:00	22:00 a 06:00
07:00 a 14:30	14:30 a 22:00	22:00 a 07:00
07:00 a 15:00	15:00 a 23:00	23:00 a 07:00
08:00 a 16:00	16:00 a 24:00	24:00 a 08:00

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

También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas suplementarias u horas extraordinarias, para devengar dieta por cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

##### II. Dieta del personal a jornada partida.

Dieta por desayuno.

Se devengará la dieta por desayuno cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio, la entrada al trabajo tenga lugar dos o más horas antes de las siete horas y 45 minutos.

Dieta por comida.

Se devengará la dieta por comida cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio en horario de Periodo de Verano, deba efectuarse el horario propio del Periodo de Invierno. Asimismo se devengará la dieta de comida en sábados, domingos y festivos, cuando en esos días se trabaje por la mañana y por la tarde.

Dieta por cena.

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

III. Regulación común para los anteriores puntos I y II.

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

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

Artículo 55. *Gastos de Desplazamiento.*

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

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, el trabajador percibirá, por cada kilómetro realizado, la cantidad establecida en la siguiente tabla:

Kilometraje:

Año	2016	2017
Euros / km. . . . .	0,30	0,32

Excepcionalmente, hasta que el importe establecido con carácter general supere los mismos, momento en que finalizará la progresiva homogeneización en este concepto acordada en el presente Convenio colectivo, se mantienen las siguientes condiciones con carácter transitorio y Ad Personam:

– En el año 2016 el personal que venía percibiendo el kilometraje de conformidad con lo regulado en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, mantendrá la percepción de 0,3171 euros/km.

– En el año 2016 el personal de Gas Natural Fenosa Engineering, S.L. que venía percibiendo el kilometraje de conformidad con la regulación aplicable en dicha empresa, mantendrá la percepción de 0,3012 euros/km.

A partir del año 2017 el importe del kilometraje se actualizará en igual porcentaje que las tablas de nivel salarial.

Artículo 56. *Fiscalidad.*

El tratamiento fiscal a los empleados por las retribuciones dinerarias y/o en especie será el que la Ley regule en cada momento.

Artículo 57. *Actualización de las Remuneraciones.*

Incrementos Generales.

Con efectos del 1 de enero de cada año, las tablas salariales de los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 son las reguladas en el Anexo XI, siendo el resultado de incrementar los valores económicos de la tabla salarial del año anterior, en los siguientes porcentajes:

2016	2017	2018	2019	2020
0,7%	1,1%	1,1%	1,5%	1,7%

Adicionalmente, de aplicación exclusiva para el personal en activo, para cada uno de los años indicados se efectuará un incremento por Productividad, que tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones, consistente en:

Si el EBITDA de cada uno de los años indicados se sitúa en un cumplimiento igual o superior al 100% respecto al EBITDA presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para cada año, el incremento por Productividad será el siguiente:

Años	EBITDA igual o superior al 100%
2016	0,5%
2017	0,5%
2018	0,5%
2019	0,5%
2020	0,5%

Dicho incremento por Productividad se aplicará sobre: el Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible, del respectivo año anterior. El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de Pago Único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Incremento adicional condicionado:

Se acuerda un incremento adicional condicionado, que adquirirá eficacia jurídica en el supuesto de que la suma del EBITDA de los años 2017 y 2018 se sitúe en un cumplimiento igual o superior a la suma del EBITDA presupuestado en los Presupuestos de la Empresa para dichos años.

De adquirir eficacia jurídica, el incremento adicional condicionado será de un 0,2%, y se aplicará sin retroactividad, con efectos del 1 de enero de 2019, sobre las tablas y cuantías año 2018 del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible, no operando en los restantes conceptos retributivos, ni en la parte de incremento ligado a Productividad.

Asimismo, se acuerda un incremento adicional condicionado, que adquirirá eficacia jurídica en el supuesto de que la suma del EBITDA de los años 2019 y 2020 se sitúe en un cumplimiento igual o superior a la suma del EBITDA presupuestado en los Presupuestos de la Empresa para dichos años.

De adquirir eficacia jurídica, el incremento adicional condicionado será de un 0,2%, y se aplicará sin retroactividad, con efectos del 1 de enero de 2021, sobre las tablas y cuantías año 2020 del sobre el Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible, no operando en los restantes conceptos retributivos, ni en la parte de incremento ligado a Productividad.

Otros conceptos.

Los valores de otros conceptos retributivos regulados en el presente Convenio, vienen reflejados en los Anexos correspondientes.

## CAPÍTULO IX

### Previsión Social

Artículo 58. *Plan de Pensiones.*

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

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

Artículo 59. *Otros Compromisos por Pensiones.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Beneficios Sociales

Artículo 60. *Percepción Complementaria por Baja por Incapacidad Temporal (IT), Maternidad y Paternidad.*

Salvo para el personal al que es de aplicación lo regulado en los Anexos I, IX y X, el personal incluido en el presente Convenio con un mínimo de un año de servicio activo, devengará en caso de baja por incapacidad temporal (IT), maternidad y paternidad una percepción complementaria que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

– El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria desde el primer día de baja de Incapacidad Temporal (IT), maternidad y paternidad.

– Cuando la Seguridad Social proceda a la expresa denegación o retirada de la prestación de IT, como consecuencia de que el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtenerla o conservarla, o rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado, o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos de la Seguridad Social o de la Mutua, así como si deniega la visita e inspección en su domicilio a tal efecto, la Empresa suspenderá el percibo de la percepción complementaria.

– En los supuestos de baja por IT, el plazo máximo de percepción de este beneficio será de 18 meses, que empezará a computarse desde el primer día de la baja.

– En aquellos casos que la Seguridad Social abone directamente la prestación al trabajador, se deducirá su importe en la nómina mensual.

– Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente Artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el Artículo 47 del presente Convenio. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, a dichos conceptos se añadirán los pluses que individualmente devengue el trabajador en el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 61. *Anticipos y Préstamos.*

##### I. Anticipos.

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

Tipo anticipo	Importe máximo	Pagas ordinarias máximas	Justificantes
Adquisición de primera vivienda.	15.000	60	Contrato compraventa o Escritura.
Reforma de primera vivienda.	8.000	24	Presupuesto previo y Facturas, o Facturas.
Adquisición mobiliario de primera vivienda.	6.800	24	Presupuesto/Factura.
Adquisición de vehículo.	5.000	24	Presupuesto/Factura.
Enfermedad grave.	8.000	36	Informe médico.
Necesidades personales.	De hasta 1 mensualidad.	12	–
Adopción internacional.	8.000	36	Solicitud Oficial de Adopción.
Estudios de Postgrado / Máster.	5.000	24	Resguardo matrícula.

##### Requisitos:

– Antigüedad mínima de dos años, salvo enfermedad grave o necesidades personales para los que será necesaria una antigüedad mínima de un año.

– En el caso de que el cónyuge de un empleado sea también empleado de la Empresa, los anticipos por adquisición y/o reforma de primera vivienda, y los anticipos por adquisición de mobiliario de primera vivienda sólo se concederán a uno de ellos.

– La adquisición y/o reforma, no debe haberse realizado en un plazo superior a seis meses.

– Los anticipos indicados en la tabla anterior, no son compatibles entre sí, salvo el de enfermedad grave.

– El anticipo deberá quedar totalmente amortizado en la fecha en la que el empleado cause baja en la Empresa.

– Para la concesión de un anticipo por una de las causas antes indicadas, deberá estar amortizado un anticipo anterior solicitado por la misma causa.



– La presente regulación es incompatible con cualquier otro tipo o sistema de anticipos regulados en el presente Convenio o en el acta de firma del mismo.

Procedimiento:

– Realizar la solicitud por el procedimiento interno habilitado al efecto.  
– Aportar previamente, en los casos previstos, los justificantes correspondientes a la unidad de Personas, Organización y Cultura correspondiente (actualmente CSC de Personas, Organización y Cultura).

A estos efectos, se establece una dotación global máxima de 750.000 euros para los años 2016, 2017 y 2018, y de 800.000 para el año 2019 y siguientes para el conjunto de las empresas y plantilla incluida en el ámbito funcional y personal del presente Convenio.

A partir del 1 de enero de 2017, dicha dotación se dividirá por igual en cada trimestre, llevando al siguiente el sobrante no consumido del trimestre anterior. Las solicitudes se efectuarán dentro de cada trimestre, y aquellas con origen en trimestres anteriores que por razones presupuestarias no hayan podido ser atendidas, deberán solicitarse nuevamente.

## II. Préstamo especial para adquisición de vehículo.

Excepcionalmente a la regulación general antes indicada, se establece un préstamo especial para adquisición de vehículo, que tiene por finalidad ayudar en la adquisición del mismo al personal adscrito al sistema de Retribución Variable regulada en el Artículo 49 del presente Convenio, como contraprestación por la utilización obligatoria de vehículo propio en el desempeño de sus funciones, y sin perjuicio de la percepción del precio por kilómetro realizado, con el valor que tenga estipulado la Empresa en cada momento con carácter general.

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

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

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

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

## Artículo 62. *Bonificación en la Tarifa Eléctrica y en la Tarifa de Gas Natural.*

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

En caso de que dos empleados tengan o compartan el mismo domicilio y/o segunda residencia, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en el presente Artículo.

Dicha bonificación consiste en:

– Tarifa eléctrica:

Hasta la fecha que seguidamente se indica, se mantiene la regulación del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa.

Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la firma del presente Convenio, se facturará con el precio<sup>2</sup> de valoración del suministro a tarifa de empleado vigente en cada momento, establecido por el Acuerdo Previo de Valoración (APV) fijado por la Administración Tributaria o, en su caso, el precio de la valoración oficial que la sustituya, hasta alcanzar un consumo máximo entre ambas residencias de 8.000 kWh/año.

---

2 Como referencia, el importe de la APV a día de la firma del presente convenio es 0,116502 €/kWh.

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

– Tarifa gas natural:

Hasta la fecha que seguidamente se indica, se mantiene la regulación del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa.

Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la firma del presente Convenio, se aplicará un 60% sobre el término variable de la tarifa doméstica contratada, hasta alcanzar un consumo máximo entre ambas residencias de 16.000 kWh/año. El resto de conceptos y cargos de la factura no correspondientes al consumo (ej.: términos fijos, contador, etc.) no estarán bonificados.

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

Para tener derecho a dichas bonificaciones, el empleado deberá tener contratadas ambas energías con la compañía comercializadora del Grupo que la Empresa determine. Asimismo, para tener derecho a la bonificación regulada en el presente Artículo, será requisito imprescindible estar al corriente del pago de las facturas y/o las cargas fiscales que legalmente correspondan.

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

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

#### Artículo 63. *Asistencia Sanitaria.*

Al objeto de facilitar un seguro privado de asistencia médica y sanitaria a los empleados de la Empresa, ésta tiene contratadas varias pólizas que responden a compromisos anteriores, y una póliza abierta (con Adeslas, nº 14739) en la que se incluyen los empleados en activo no incluidos en dichas pólizas anteriores, o que carezcan de aportación económica derivada de un régimen previo de colaboración en la asistencia sanitaria.

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

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

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

En el supuesto de movilidad entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, el empleado afectado mantendrá su adscripción en la póliza que esté adscrito en el momento de producirse dicha movilidad. No obstante, de forma excepcional y a petición del empleado afectado, podrá efectuarse su adscripción a la póliza nº 14739, procediéndose en dicho caso a efectuar la regularización que pueda corresponder por las diferencias que en cada caso puedan existir.

Por tener una regulación específica, se exceptúan de la anterior regulación los siguientes colectivos:

1. Los empleados de Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U, adscritos a Empresarios Agrupados, que se benefician de la póliza de asistencia sanitaria regulada en el acuerdo de EPTISA de 31 de enero de 1996.
2. Los empleados incluidos en la relación de personal afectado por el acuerdo suscrito con fecha 20.12.2002 por la Comisión de Gestión de ámbito Madrid de Gas Natural, sdg, S.A., por el que se acordó la dotación de un Fondo Social como alternativa a la existencia del régimen de colaboración en la asistencia sanitaria.

#### Artículo 64. *Prestaciones por Discapacidad Física o Psíquica.*

Sin perjuicio de lo regulado en el Anexo I, para los empleados que tengan hijos discapacitados, se acuerda establecer una prestación por Discapacidad Física o Psíquica, con la siguiente regulación:

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

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

Años/ Grados	Grado 1	Grado 2	Grado 3
2016	84,46	129,66	175,34
2017	85,39	131,09	177,27
2018	86,33	132,53	179,22
2019	87,62	134,52	181,91
2020	89,11	136,81	185,00

## CAPÍTULO XI

### Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 65. *Prevención de Riesgos.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la Seguridad y Salud de los trabajadores, el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. Conscientes de la importancia de fomentar, promover y desarrollar cuantas acciones sean necesarias para implementar una cultura preventiva que evite en lo posible los accidentes de trabajo, y asuma como valor la protección de la salud de los trabajadores, las partes firmantes, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales tendentes a conseguir el mayor grado de integración de la prevención en todas las actividades que se realicen y ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y los trabajadores. La Empresa y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento, debiendo por ello asumir cada trabajador y su línea jerárquica la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquéllos a los que pueda afectar su actividad.

2. La Empresa, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1 del RD 39/1997 y Artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el Artículo 15 de la LPRL, los siguientes:

- Considerar la salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

- Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas ó internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.

- Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que los trabajadores y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

#### Artículo 66. *Formación e Información en Materia Preventiva.*

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

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

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Cuando esta formación sea impartida a personal a turnos que deba realizar la misma en su jornada de descanso, ese día se considerará como tiempo efectivo de trabajo. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación en materia preventiva será debatida en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud regulado en el presente Convenio.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada a sus funciones asignadas, estableciendo, en los casos necesarios, programas especiales incluidos en los planes generales de formación de cada empresa.

Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes.

#### Artículo 67. *Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*

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

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, previa consulta y diálogo con representación de los trabajadores, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el Artículo 16.1 de la LPRL y RD 604/2006.

#### Artículo 68. *Evaluación de Riesgos.*

1. De acuerdo con el Artículo 16 de la LPRL la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgos conforme a lo establecido en la normativa interna.

En los procesos de evaluación que desarrolle el Servicio de Prevención Mancomunado participarán representantes de la línea jerárquica, así como los Delegados de Prevención conforme al siguiente criterio:

– Las evaluaciones de riesgo correspondientes a puestos y actividades, se realizarán en reuniones conjuntas en las que participará un Delegado de Prevención designado por cada una de las secciones sindicales con representación.

– Las evaluaciones de los centros de trabajo, se realizarán con los Delegados de Prevención del centro o, en su defecto, un Delegado de Prevención designado a tal efecto, integrante de los subcomités territoriales de Seguridad y Salud Laboral. En caso de no existir designación, las evaluaciones se efectuarían rotacionalmente con cada uno de los Delegados de Prevención integrante del subcomité correspondiente, iniciándose dicha rotación por un Delegado de Prevención de la Sección Sindical con mayor representación en el mismo.

– Excepcionalmente, en casos de especial relevancia y en relación con la evaluación de riesgos de los centros de trabajo, además de los Delegados de Prevención del propio centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

2. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención Mancomunado realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el Artículo 22 de la LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención Mancomunado llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y proponer cuantas medidas de prevención adicionales sean necesarias. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 69. *Análisis de Accidentes.*

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

En la investigación y análisis de los accidentes participarán responsables de las unidades operativas, así como las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial. Igualmente participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención designado a tal efecto, integrante del subcomité territorial de Seguridad y Salud Laboral correspondiente. En caso de no existir designación, los análisis se efectuarían rotacionalmente con cada uno de los Delegados de Prevención integrante del subcomité correspondiente, iniciándose dicha rotación por un Delegado de Prevención de la Sección Sindical con mayor representación en el mismo.

En el canal de información interno se mantendrá actualizada la información sobre siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de buenas prácticas.

#### Artículo 70. *Instalaciones y Equipos.*

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

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

#### Artículo 71. *Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.*

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de verificación y comprobación se informarán en los correspondientes subcomités específicos en caso de instalaciones singulares, o subcomités territoriales en resto de centros de trabajo. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Para la designación del personal mencionado en el párrafo anterior, al objeto de asegurar el correcto cumplimiento de su cometido, deberá tenerse en cuenta que esté capacitado para ello, no teniendo limitaciones médicas o físicas.

La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran.

Los trabajadores de los centros de trabajo, conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.

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

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

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

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

#### Artículo 72. *Vigilancia de la Salud.*

1. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 22 de la LPRL, y sus principios básicos del Grupo se recogen en el Decálogo de la Salud publicado por la Empresa. Para ello, la Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

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

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

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.

#### Artículo 73. *Prevención en Situación de Maternidad.*

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario, dentro de su Grupo Profesional y horario.

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

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Artículo 26 de la LPRL.

#### Artículo 74. *Organización de la Actividad Preventiva.*

##### 1. Servicio de Prevención Mancomunado.

La Empresa, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, ha adoptado como modalidad organizativa de la prevención la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado.

El Servicio de Prevención Mancomunado como una unidad organizativa específica, sin personalidad jurídica propia, se constituye de acuerdo con lo establecido en el Artículo 21 del RD 39/1997, con el objeto y las funciones de apoyar y asesorar, a todas las empresas adheridas al mismo, y a los trabajadores de las mismas, en el proceso de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de cada Empresa y en el desarrollo de la actividad preventiva necesaria para prevenir los riesgos laborales a través de las acciones que se recogen en la normativa de aplicación.

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

Para el desarrollo de sus funciones, el Servicio Prevención Mancomunado cuenta con los medios humanos y materiales necesarios, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 31 de la LPRL y en el Artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, asumiendo las 4 especialidades previstas en el Artículo 34 del citado reglamento:

- La Medicina del Trabajo.
- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial.
- La Ergonomía y Psicosociología aplicada.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención Mancomunado, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

##### 2. Presencia de los Recursos Preventivos.

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

##### 3. Delegados de Prevención.

En aplicación de lo previsto en el Artículo 35 de la LPRL, los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará en el seno del Comité de Empresa del centro/s de trabajo, con el número de representantes que correspondan por Ley. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.



Excepcionalmente, sin sobrepasar el número de representantes que correspondan legalmente en cada caso, podrán ser designados, por las Secciones Sindicales, trabajadores que no sean representantes legales, por razón de su mayor conocimiento y experiencia, hasta un máximo de 20 en el conjunto de las empresas incluidas en el Artículo segundo del presente Convenio.

Dicha elección tendrá en cuenta el porcentaje de representación obtenido en las elecciones sindicales en el conjunto de las mismas.

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

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el Artículo 36 de la LPRL.

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

#### 4. Comité y Subcomités de Seguridad y Salud.

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

Los Delegados de Prevención, miembros de dicho Comité, dispondrán de un crédito horario máximo de 40 horas mensuales. En el supuesto de ostentar al mismo tiempo distintos cargos unitarios y/o sindicales (representante electo, delegado sindical, delegado de prevención, etc.) el crédito horario no será acumulable, salvo por el mecanismo regulado en los apartados i) y j) del Artículo 77 del presente Convenio.

No computarán en el cómputo de horas sindicales antes indicado, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

En lo referente a las competencias y facultades de dicho Comité de Seguridad y Salud único, se estará a lo dispuesto en los Artículos 38 y 39 de la LPRL.

Por lo que respecta a su funcionamiento, el Comité se regirá por el Reglamento Interno existente a tal efecto.

Al objeto de dinamizar el análisis, resolución y seguimiento de los temas, se constituyen los siguientes Subcomités:

- 3 Subcomités Técnicos:
  - Subcomité Técnico de Generación.
  - Subcomité Técnico de Negocio Regulado Gas.
  - Subcomité Técnico de Negocio Regulado Electricidad.

– Seis Subcomités de Seguridad y Salud de ámbito Territorial, de conformidad con la siguiente distribución geográfica:

Zonas Territoriales	Comunidades Autónomas
Zona Galicia.	Galicia. Asturias.
Zona Norte.	C Castilla y León. Navarra. Rioja.
Zona Levante.	Valencia. Murcia.
Zona Centro.	Madrid. Castilla - La Mancha.
Zona Sur.	Andalucía.
Zona Este.	Cataluña. Aragón.

En todo caso, los Representantes de los Trabajadores que formen parte de dichos Subcomités Territoriales deberán estar adscritos a algún centro de trabajo del correspondiente territorio, y se procurará que los que formen parte de los Subcomités Técnicos tengan conocimiento técnico de cada uno de los respectivos negocios,

Los Subcomités Territoriales se compondrán por parte de la Representación de los Trabajadores, en proporción a la representación que se ostente en el ámbito territorial correspondiente, y los Subcomités Técnicos en proporción a la representación que se ostente en el ámbito del respectivo negocio.

– Por razón de la singularidad de las instalaciones en el ámbito de Generación Eléctrica, se constituyen Subcomités específicos distribuidos de la siguiente forma:

- Ciclos Combinados: Uno para cada Central.
- Generación Térmica: Uno para cada Central.
- Generación Hidráulica/Renovables: Uno para el conjunto de las instalaciones.

Si como consecuencia de la expansión de los negocios se tuviera presencia en alguna otra Comunidad Autónoma no referenciada anteriormente, será automáticamente agrupada en la zona geográfica más próxima.

Los centros de trabajo que tengan Subcomité propio, no forman parte de los Subcomités Territoriales.

Los Subcomités Técnicos y Territoriales estarán constituidos por un máximo de cinco Representantes por parte Sindical, que deberán acreditar la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y cinco representantes de la Empresa, salvo en los Subcomités Territoriales de Zona Centro y Zona Este cuya composición será de siete Representantes por parte Sindical, que deberán acreditar la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y siete miembros por la representación de la Empresa.

La composición de los Subcomités específicos será de un máximo de tres miembros, respectivamente, siendo su función la de coordinación y estudio de actividades para una mejor prevención, y estarán constituidos por Delegados de Prevención de cada respectivo centro.

**Artículo 75. Actuación en Materia de Prevención Respecto de Empresas Contratistas y Empresas de Trabajo Temporal.**

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación y compromiso de sus proveedores y colaboradores.

La Dirección de la Empresa establecerá las medidas necesarias para que contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos que trabajen en sus instalaciones, mantengan respecto a sus trabajadores, un nivel de protección equivalente al proporcionado a sus empleados.

La Dirección de la Empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Gas Natural Fenosa.

Para garantizar la coordinación de actividades, la Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 1711/2004, reformado por el RD 604/2006, de 19 de mayo, por el que se desarrolla el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con carácter preferente, la Empresa utilizará como medios de coordinación de actividades empresariales las siguientes medidas:

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

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

## CAPÍTULO XII

### Acción Sindical

**Artículo 76. Representación y Ejercicio de los Derechos Sindicales de los Trabajadores en la Empresa.**

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

Tendrán la consideración de Sindicatos más representativos, a los efectos de este Convenio, aquellos que ostenten el 10% o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, o bien, cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, los que ostenten el 15% o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5% en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el Artículo 1 del presente Convenio.

La Representación de los Trabajadores en la Empresa corresponde a:

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

**Artículo 77. Secciones Sindicales.**

a) Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

b) Dispondrán de 40 horas mensuales como máximo los Delegados Sindicales, de los sindicatos que hayan obtenido la representación regulada en el párrafo segundo del Artículo 76 del presente Convenio, nombrados de conformidad con lo regulado en el

Artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Asimismo, para los sindicatos que ostente la referida representación, y hasta un máximo de 5 miembros por Sección Sindical, dispondrán de 40 horas mensuales como máximo los representantes electos que formen parte de la ejecutiva u órgano de gobierno de la Sección Sindical, designados y comunicados a la Empresa a tal efecto.

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

No computarán en el cómputo de horas sindicales antes indicado, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

c) Los Sindicatos que hayan obtenido la representación regulada en el párrafo segundo del Artículo 76 del presente Convenio, podrán complementar –de ser inferior– el número de Delegados Sindicales que puedan ostentar, en el conjunto de las empresas incluidas en el Artículo 1 del presente Convenio, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en base a la siguiente escala:

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

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

La designación de los Delegados Sindicales antes referidos, se efectuará, hasta alcanzar en conjunto el número máximo indicado por Sindicato, de conformidad con la siguiente escala:

Empresas de menos de 250 empleados: Un Delegado Sindical.

Empresas entre 250 y 750 empleados: Dos Delegados Sindicales.

Empresas entre 751 y 1500 empleados: Cuatro Delegados Sindicales.

Empresas de más de 1500 empleados: Cinco Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

iv. Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo

v. Coordinar el funcionamiento de las Comisiones de Gestión.

vi. Conocer y emitir, por parte de la Sección Sindical del sindicato de afiliación del afectado, informe previo en los procedimientos por sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa, así como en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

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

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

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

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

k) Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales facilitados para la Mesa Sindical de Grupo, Comités de Empresa y Delegados de Personal, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

l) Solicitar a la Dirección de la Empresa que efectúen el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellos trabajadores afiliados que así lo autoricen expresamente. La Empresa llevará a cabo las antedichas detracciones y los correspondientes ingresos hasta recibir comunicación de los trabajadores en contrario.

m) Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para la Representación de los Trabajadores, cumpliéndose los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personas ajenas a la Empresa.

#### Artículo 78. *Mesa Sindical de Grupo.*

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

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

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

– Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.
- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.
- Establecimiento o anulación de pluses.
- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.
- Cambios de centro de trabajo que no conlleven cambios de residencia.

2. De negociación:

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

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

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

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

4. De coordinación: Coordinación del funcionamiento de las Comisiones de Gestión y los Comités de Empresa, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que les sean transferidos por las citadas Comisiones y Comités.

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

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

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

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

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

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

II. Salvo para la negociación colectiva, la Mesa podrá hacer una expresa delegación de sus restantes competencias en las Comisiones de Gestión que puedan constituirse.

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

Todas las ausencias deberán ser comunicadas a la Línea de Mando con la antelación suficiente, mínimo 24 horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación a la Línea de Mando.

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

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

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

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

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

IX. Los Asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para la Mesa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la Empresa.

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

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

#### Artículo 79. *Comisiones de Gestión.*

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales podrán constituirse Comisiones de Gestión de ámbito territorial (comunidad autónoma), formadas por los Representantes de los Trabajadores que las Secciones Sindicales designen al efecto, atendiendo a su representatividad en las empresas incluidas en el Artículo 1 del presente Convenio que tengan presencia en cada una de las comunidades autónomas correspondientes, con un máximo de cuatro miembros.

Dichas Comisiones de Gestión, que no tienen capacidad negociadora, tratarán los temas de carácter local propio de cada una de las empresas incluidas en el Artículo 1 del presente Convenio, que no sean tratados por las Secciones Sindicales o la Mesa Sindical de Grupo.

## Artículo 80. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

1. Colaboración, en lo necesario y por lo que compete a su centro de trabajo, con los órganos regulados en el Artículo 74 del presente Convenio, sobre Organización de la Actividad Preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de las competencias legales que tienen conferidas los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, se acuerda que la actividad sindical se centraliza en las Secciones Sindicales y/o en las Comisiones de Gestión en los términos regulados en el Artículo 76.

## Artículo 81. *Garantías Sindicales.*

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los Artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.



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

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

2. Cualquier otro tipo de medidas que a juicio del representante, supusiesen para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como el cambio de centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

#### Artículo 82. *Derecho de Asamblea.*

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

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

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

b) El lugar de celebración de asambleas, será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas

c) Para las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, según lo regulado en el párrafo segundo del Artículo 76 del presente Convenio, sin perjuicio de las Asambleas que puedan celebrarse fuera de horas de trabajo, se establecen 12 horas anuales para Asambleas, a razón de una hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de una hora, salvo en los períodos de negociación de Convenio colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a). Para las Secciones Sindicales de los Sindicatos que no ostentan la condición de más representativos, se establecen seis horas anuales, con igual criterio.

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

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

#### Artículo 83. *Elecciones Sindicales.*

Las elecciones sindicales se realizarán de forma simultánea en las empresas incluidas en el Artículo 1 del presente Convenio, quedando prorrogado, en la medida que sea necesario y hasta la fecha de celebración, el mandato de los representantes con vencimiento de mandato previo.

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

Dicha Comisión Electoral se constituirá dentro del primer trimestre del año 2017, y se mantendrá vigente tras la celebración de las elecciones.

Dicha Comisión Electoral tendrá las siguientes funciones:

- Regular las normas electorales,
- Tutelar y resolver cualquier asunto que pueda surgir en materia electoral.

Desarrollando las mismas bajo las siguientes premisas:

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

## CAPÍTULO XIII

### Otras Disposiciones

#### Artículo 84. *Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.*

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

#### Artículo 85. *Régimen Disciplinario.*

El Régimen Disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el Anexo XVII del presente Convenio.

#### Artículo 86. *Conducción de Vehículos.*

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

#### Artículo 87. *Diligencia Profesional.*

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

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

En el supuesto de que un empleado deseara asumir su defensa por sus propios medios, éstos serán a su cargo, y no serán de aplicación las garantías reguladas en el primer párrafo de este Artículo.

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

## ANEXO I

## Garantías Personales

*Condiciones Colectivas de Aplicación Exclusiva para el Personal al que le eran de Aplicación en el Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural, y recogidas en el presente anexo*

Disposición adicional primera. *Suministro de gas natural y electricidad.*

El personal en situación de activo a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), disfrutará de la tarifa de gas natural regulada en el Artículo 58 del Convenio Colectivo Gas Natural 2010-2011, con la regulación que consta en el citado Artículo.

Asimismo, a partir del día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), a dicho personal, de cumplir con los condicionantes regulados en el mismo, le será de aplicación, en tanto mantenga su situación de activo en la Empresa, la bonificación en la tarifa de electricidad regulada en el Artículo 62 del presente Convenio.

En caso de que dos empleados tengan o compartan el mismo domicilio, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en la presente Disposición Adicional, y en el Artículo 62 del presente Convenio.

Para tener derecho a dichas bonificaciones, el empleado deberá tener contratada cada energía bonificada con la compañía comercializadora del Grupo que la Empresa determine. Asimismo, para tener derecho a las bonificaciones será requisito imprescindible estar al corriente del pago de las facturas y/o las cargas fiscales que legalmente correspondan.

El personal en activo que a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013) esté percibiendo Ad Personam el complemento salarial «Bonificación Tarifa Eléctrica», podrá optar, por una sola vez, por mantener la percepción de dicho complemento, o sustituirlo por la bonificación en la tarifa eléctrica regulada en el indicado Artículo 62 del presente Convenio.

El personal pasivo mantendrá la regulación de suministro de gas natural que venga disfrutando a la firma del presente Convenio.

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

Disposición adicional segunda. *Compensación Comidas.*

Con carácter general, en la Empresa no se devenga una compensación por comidas, distinta a la regulada en el Artículo 53 del presente Convenio como Vale Comida.

No obstante, los empleados que estén percibiendo Compensación Comidas, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el párrafo segundo del indicado Artículo 53 del presente Convenio, teniendo la opción –a ejercer por única vez- de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, todo ello mientras estén adscritos a Jornada Partida o Jornada Flexible.

Los importes de la Compensación Comidas, para cada uno de los años de vigencia, son:

Año	Importe
2016	11,82
2017	11,95
2018	12,08
2019	12,26
2020	12,47

Disposición adicional tercera. *Cambio de Horario.*

Para el personal indicado en la Disposición Adicional Quinta del presente Anexo, que al día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013) esté adscrito al Centro de Control de Distribución (CCD) en régimen de TTRR y que, de forma individual y por razones organizativas, deba salir del TTRR, se mantiene el derecho a devengar el Complemento Personal de Jornada Partida, regulado en el Artículo 25.1 del Anexo II del Convenio Colectivo 2005-2006 de Gas Natural Distribución SDG, S.A., en el supuesto de que pase a Jornada Partida, desde la fecha de adscripción a dicha jornada. Dicho complemento será actualizado con igual porcentaje que el aplicado a la tabla salarial de cada año (incluido el año de cambio de jornada) y, seguidamente, el mismo se incorporará al Complemento de Desarrollo Profesional, tomando como referencia el importe de 196,17 euros (valor 2016).

Disposición adicional cuarta. *Compensación Mayor Gasto.*

Con carácter general, en la Empresa no se devenga compensación por cambio de centro de trabajo que no implique movilidad geográfica en los términos regulados en el Artículo 20 del presente Convenio.

No obstante, al personal de los centros de trabajo ubicados en Cataluña de Gas Natural SDG, S.A., Gas Natural Catalunya SDG, S.A. (antes Gas Natural Distribución SDG, S.A.), y procedentes de Gas Natural Comercial SDG, S.L., le será de aplicación lo regulado en el Artículo 22 del Anexo I, del Convenio Colectivo 2004-2006 de Gas Natural SDG, S.A.

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

Años	Importe
2016	0,4431
2017	0,4480
2018	0,4529
2019	0,4597
2020	0,4675

Disposición adicional quinta. *Jornada Continuada.*

Sin perjuicio de lo regulado en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, como condición individual Ad Personam de carácter excepcional, de aplicación exclusiva al personal de ámbito Madrid de Gas Natural SDG, S.A., Gas Natural Madrid SDG, S.A., y Gas Natural Servicios SDG, S.A., que al día de la firma del presente Convenio, esté adscrito a Jornada Continuada, mantendrá dicha adscripción de acuerdo con la siguiente regulación:

- Jornada Continuada es aquella en la que la prestación del trabajo diario se realiza de forma continua, salvo el descanso de 15 minutos establecido en la ley, que se computa como trabajo efectivo.
- El horario de jornada continuada, durante todo el año, es de 7 h 45 minutos. a 15 h 30 minutos, de lunes a viernes.
- Sobre el horario se podrá aplicar una flexibilidad de 15 minutos en la entrada y de 15 minutos en la salida. En cualquier caso el ciclo de recuperación se cerrará semanalmente.

El presente horario no exime del cumplimiento de la jornada anual efectiva regulada en el Artículo 33 del presente Convenio.

Disposición adicional sexta. *Percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT).*

El personal con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT) que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja de IT. Desde esta fecha empezará a computarse el período de dieciocho meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente Artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el Artículo 47 del presente convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devengue.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Disposición adicional séptima. *Prestaciones por discapacidad física o psíquica.*

• De aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Castilla y León, S.A., o procedente de Gas Natural Comercial SDG, S.L. proveniente de Gas Natural Castilla y León, S.A., que lo estaba percibiendo al día de la firma del presente Convenio, se mantiene el cobro de la Ayuda regulada en el Artículo 45 del Convenio Colectivo de Gas Natural Castilla y León, S.A. 2004-2006.

Los importes de estas prestaciones para cada uno de los años de vigencia, son:

Años	Importe
2016	139,89
2017	141,43
2018	142,99
2019	145,13
2020	147,60

• De aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Andalucía, S.A., o procedente de Gas Natural Comercial SDG, S.L. proveniente de Gas Natural Andalucía, S.A. que lo estaba percibiendo que lo estaba percibiendo al día de la firma del presente Convenio, se mantiene el cobro de la Ayuda regulada en el Artículo 51 del Convenio Colectivo de Gas Natural Andalucía, S.A. 2004-2006.

Los importes de estas prestaciones para cada uno de los años de vigencia, son:

Años	Importe
2016	129,84
2017	131,27
2018	132,71
2019	134,70
2020	136,99

Al personal que la esté percibiendo se le mantendrá dicha prestación en los supuestos de movilidad que puedan producirse a otros centros de trabajo, o empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio distintas de las indicadas en los párrafos precedentes, todo ello en tanto se mantengan las condiciones que dan lugar a la misma.

Disposición transitoria primera. *Seguro de Vida Colectivo.*

Para el personal que, al día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), le era de aplicación la regulación de la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el apartado a) del punto 3º del Acuerdo de 17 de diciembre de 1996, suscrito en Gas Natural SDG, S.A., y en el Anexo XIV del vigente Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Gas Natural Fenosa, respectivamente.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente convenio, el valor de la hora suplementaria y de la hora extraordinaria reguladas en los Artículos 51 y 52 del presente Convenio se incrementará en un 5%, en el caso de que las mismas sean de obligado cumplimiento.

Disposición transitoria tercera. *Bonificación combustible no suministrado.*

El personal que a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), venía disfrutando de la presente bonificación, mantendrá dicho disfrute en las mismas condiciones, siempre y cuando no exista posibilidad de tener suministro de gas en su residencia.

## ANEXO II

### Garantías Personales

*Condiciones Colectivas de Aplicación Exclusiva para el Personal al que le eran de Aplicación en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, y recogidas en el Presente Anexo*

Disposición adicional primera. *Complemento RV GDD.*

De aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (5 de marzo de 2013), venía devengado la Retribución Variable por Gestión del Desempeño regulada en el Artículo 32.3 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, bajo la denominación de Complemento RV GDD, se abonará distribuido en las 12 pagas ordinarias, un complemento salarial equivalente a la media porcentual de la retribución variable percibida individualmente en los 3 últimos años, que se aplicará sobre los valores 2012 del Salario de Grupo y Salario por Ocupación, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho complemento que tiene carácter consolidado y no absorbible, se incrementará en igual porcentaje que las tablas salariales, y no computa a efectos de la aportación al Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción del Pago Único por productividad regulado en el Artículo 57 del presente Convenio, computándose a efectos de cálculo de dicha absorción total o parcial un cumplimiento del 100% de la nueva retribución variable.

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

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

Disposición adicional segunda. *Suministro de electricidad y gas natural.*

El personal en situación de activo, pasivo o en SLE a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), disfrutará de la tarifa eléctrica bonificada en los términos regulados en el Artículo 48 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

Asimismo, a partir del día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), a dicho personal, de cumplir con los condicionantes regulados en el mismo, le será de aplicación, en tanto mantenga su situación de activo o esté en SLE en la Empresa, la bonificación en la tarifa de gas natural regulada en el Artículo 62 del presente Convenio.

En caso de que dos empleados tengan o compartan el mismo domicilio, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en la presente Disposición Adicional, y en el Artículo 62 del presente Convenio.

Para tener derecho a dichas bonificaciones el empleado en activo o en SLE deberá tener contratada cada energía bonificada con la compañía comercializadora del Grupo que la Empresa determine. Asimismo, para tener derecho a las bonificaciones será requisito imprescindible estar al corriente del pago de las facturas y/o las cargas fiscales que legalmente correspondan.

En relación con la tarifa de energía eléctrica al personal pasivo, le será de aplicación lo regulado en el Artículo 48 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

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

Disposición adicional tercera. *Plus de Asistencia.*

Los empleados que estén percibiendo el Plus de Asistencia, regulado en el Artículo 36 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el indicado Artículo, teniendo la opción –a ejercer por única vez– de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, regulado en el Artículo 53 del presente Convenio, todo ello mientras estén adscritos a Jornada Partida o Jornada Flexible.

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

Año	Importe
2016	5,62
2017	5,68
2018	5,74
2019	5,83
2020	5,93

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

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

Disposición adicional cuarta. *Dietas.*

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

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

Tipo de dieta	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Desayuno . . . . .	3,27	3,31	3,35	3,40	3,46
Comida o cena . . . . .	19,35	19,56	19,78	20,08	20,42
Cama . . . . .	45,90	46,40	46,91	47,61	48,42
Completa . . . . .	87,88	88,85	89,83	91,18	92,73

En aquellos casos en que por determinadas circunstancias, los importes de las dietas resultasen insuficientes, el responsable de la unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar.

Los empleados podrán solicitar a través de su línea jerárquica acogerse a los medios de pago que en cada momento tenga establecida la Empresa.

La dieta completa únicamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia.

Los empleados que superen el nivel salarial 15 como consecuencia de la adecuación del Nivel Salarial por aplicación de lo regulado en el Artículo 45, podrán optar, por continuar percibiendo las dietas reguladas en esta Disposición, no siéndoles de aplicación la regulación sobre Gastos de Bolsillo. Esta excepción no será de aplicación cuando se produzca un incremento de Nivel Salarial por cualquier otra causa.

## Gastos de bolsillo.

Los trabajadores encuadrados en los niveles salariales 16 a 28, estarán sujetos al régimen de gastos a justificar, y cuando el desplazamiento tenga una duración superior a 4 días percibirán además desde el primer día, en concepto de gastos de bolsillo, la cantidad establecida a continuación:

Año	Importe
2016	9,81
2017	9,92
2018	10,03
2019	10,18
2020	10,35

Disposición adicional quinta. *Asistencia Médico Sanitaria.*

Sin perjuicio de lo regulado en el Artículo 63 del presente Convenio, de aplicación para el personal que lo ostenta a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), se mantiene la regulación incluida en el Anexo VIII del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.



El régimen económico, es el siguiente:

Régimen económico:

– Durante los años 2016 y 2017 los importes mensuales de las primas establecidos por la entidad aseguradora, son los siguientes:

Colectivo	Año 2016	Año 2017
Personal en activo . . . . .	44,49	45,43
Beneficiarios del personal en activo . . . . .	44,49	45,43
Personal pasivo . . . . .	107,90	110,17
Beneficiarios del personal pasivo . . . . .	107,90	110,17

Disposición adicional sexta. *Cobertura de Salud.*

Al personal que lo venía ostentando a la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), se mantiene la regulación del Artículo 65 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en relación con la cobertura de salud para el personal de la Comunidad Autónoma de Madrid beneficiario del régimen de colaboración con la Seguridad Social, por el que se garantiza la continuidad de la asistencia a las patologías sensibles existentes a 30 de abril de 2004, esté canalizada o no a través de la póliza de asistencia sanitaria vigente en cada momento.

Los empleados en activo que a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013) tengan suscrita la póliza de asistencia sanitaria establecida por el Acuerdo Marco entre Unión Fenosa y Adeslas de fecha 1 de febrero de 2005, o aquella otra que la pudiera sustituir en el futuro, percibirán como ayuda de la Empresa las siguientes cantidades mensuales:

Año	Importe
2016	11,15
2017	11,27
2018	11,39
2019	11,56
2020	11,76

Disposición adicional séptima. *Jornada anual.*

El personal adherido al III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, y que ostentaba una jornada inferior a la regulada para cada año en el Artículo 33 del presente Convenio, mantendrá con carácter excepcional y Ad Personam una jornada de 1650 horas anuales de trabajo efectivo.

El personal a turno mantendrá la jornada de 209 días por 8 horas diarias (1672 horas anuales de trabajo efectivo), de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

Al personal referido en los párrafos precedentes, en lo no previsto en la presente Disposición Adicional, le es de aplicación el contenido regulado en el Capítulo de Tiempo de Trabajo, computándose para el cálculo de las Horas de Ajuste, la regulación indicada en el Anexo XVI.

Disposición adicional octava. *Compensación por trabajar los días de Navidad y Fin de Año.*

Los empleados que por necesidades del servicio tengan que trabajar entre las 15 horas de los días 24 y 31 de diciembre y las 15 horas del día siguiente, percibirán una compensación económica, en función del tiempo trabajado.

Los importes de dicha compensación, son los siguientes:

	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Hasta 4 horas . . . . .	86,87	87,83	88,80	90,13	91,66
Más de 4 horas . . . . .	173,74	175,65	177,58	180,24	183,30

Disposición transitoria primera. *Complemento pluses.*

Este complemento tiene como origen el integrar en el mismo las diferencias que podían existir entre el importe regulado en el Anexo VI del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015, y los importes regulados en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en base a la adscripción individual a 31 de diciembre de 2012.

Al igual que los pluses a los que complementan, se devengará en proporción a los días efectivamente trabajados en turno o en retén, y se mantendrá su devengo en tanto se esté adscrito a una función en la que se perciba alguno de los pluses que justifican el mismo.

El importe del Complemento Pluses para el año 2016 se detalla en la tabla del Anexo XII.1, y tendrá en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 el mismo incremento porcentual que el acordado para las tablas salariales.

Asimismo, la presente regulación se mantendrá hasta la homogeneización de los distintos pluses, antes indicados, regulados en el presente Convenio.

Compensación jornada a turnos.

En tanto mantengan su adscripción a turnos, ya sea TPS (antes turno abierto) o TRR (antes turno cerrado), los empleados que lo estén percibiendo a la firma del presente Convenio, seguirán devengando la Compensación Jornada a Turnos regulada en el Artículo 50 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en iguales condiciones que las reguladas en el mismo, cuyas cuantías se hacen constar en la tabla del Anexo XII.4.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente convenio, el valor de la hora suplementaria de obligado cumplimiento regulada en el Artículo 51, así como el valor de la hora extraordinaria regulada en el Artículo 52 del presente Convenio, se incrementará en un 15% cuando se realice en horario nocturno, entre las 22 y las 6 horas.

Durante la vigencia del presente convenio, se abonará, en un pago único en la nómina de febrero del respectivo año siguiente, un importe (en valor 2015 incrementado en el mismo porcentaje que la tabla salarial para cada uno de los años de aplicación) equivalente a la diferencia que se calculó en 2013 entre el 15% del valor individual de la hora extraordinaria (valor 2012) y el 15% del valor de la hora extraordinaria de aplicación, según la tabla (valor 2012) que se incluía en el Anexo XIII del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa, multiplicado por el número de horas realizadas en el año entre las 22 y las seis horas.

Disposición transitoria tercera. *Acuerdo sobre el Plan de Situación Laboral Especial.*

Se mantienen en vigor los Planes de Situación Laboral Especial existentes en la Empresa a la firma del presente Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, los conceptos revalorizables incluidos en cada uno de los planes existentes, se incrementarán por el periodo previsto en los mismos con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

## ANEXO III

### Personal al que era de Aplicación el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa

*Condiciones colectivas de aplicación exclusiva a los trabajadores integrados en el ámbito personal del Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa 1995-1999 Zona Centro, y que pertenecían a la plantilla con anterioridad al 1 de enero de 1998*

Disposición adicional primera. *Régimen de pensiones complementarias.*

Este régimen será de aplicación únicamente a los empleados en activo o en Situación Laboral Especial que, están incluidos en el mismo a la fecha de la firma del presente Convenio.

Las características de este sistema establecidas en el Artículo 80 del Convenio Colectivo 1995-1999 Zona Centro son las siguientes:

1. Complementos de pensiones y subsidios:

Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la Base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de la presente disposición de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

2. Base reguladora:

Estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) Para el personal en activo:

- Nivel Salarial.
- Complemento de Desarrollo Profesional.
- Complemento Ad Personam pensionable revalorizable.
- Complemento Ad Personam pensionable no revalorizable.
- Complemento personal de homologación.

b) Para el personal en SLE:

- Salario de grupo (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Salario de ocupación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Complemento personal de homologación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Complemento personal de vinculación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Antigüedad (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).

A efectos de antigüedad se computará el número de bienios devengados en el momento de causar la prestación, así como la parte proporcional del que esté devengando.

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación,

para el cálculo de la Base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la del 1 de enero de 1993.

Para este colectivo, los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la Base reguladora serán los indicados en el punto 12 de la presente Disposición Transitoria.

La Base reguladora que servirá de referencia para el cálculo del importe de la percepción total, será el cociente de dividir entre catorce el cómputo anual de la Base reguladora establecida anteriormente.

### 3. Complementos de jubilación:

a) Los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad y tengan una antigüedad mínima en la Empresa de 25 años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100% de la diferencia entre la Base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente Disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

b) Los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad y tengan una antigüedad en la Empresa menor de 25 años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa, consistente en la diferencia entre el 80% de la Base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente Disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

c) Los trabajadores que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

– Los trabajadores que se jubilen a los 60 años con 35 o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa consistente en el 90% de la diferencia entre su Base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de la presente Disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

– Los trabajadores que se jubilen a los 61, 62, 63 y 64 años, con 35 o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento del 92%, 94%, 96% y 98% respectivamente, de la diferencia entre su Base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de la presente Disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

– En los casos de jubilación a edad anterior a los 65 años con menos de 35 años de antigüedad, la Base reguladora que se utilizará para el cálculo del complemento de pensión, será la que resulte de aplicar la siguiente tabla, a la Base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de la presente disposición.

Antigüedad	Porcentaje
25 años. . . . .	85
Entre 26 y 29 años . . . . .	90
Entre 30 y 34 años . . . . .	95

– En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un complemento a cargo de la Empresa, consistente en el 90%, 92%, 94%, 96% y 98% respectivamente, en función de que se jubile a los 60, 61, 62, 63 ó 64 años de edad, de la diferencia entre la Base reguladora calculada como se indica en el párrafo anterior y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

d) A aquellos trabajadores que en el plazo de 3 meses, a contar desde la fecha en que se cumplan los 65 años, no hubieran solicitado la jubilación, se les aplicará el porcentaje y la Base reguladora que les hubiera correspondido a los 65 años, reduciendo su resultado en un 5% si la jubilación se produce durante los 6 meses siguientes al término del referido plazo, y en otro 5% por cada período de igual tiempo que permanezca en la misma situación.

No obstante, se suspenderá la aplicación de lo indicado en el párrafo anterior, cuando la Empresa invite con carácter excepcional a continuar en el servicio activo al personal que haya cumplido los 65 años, a cuyo fin podrá ofrecerle una prórroga de tres años y, en casos muy especiales, una segunda y última prórroga de dos años más.

Asimismo, en casos especiales y puestos de trabajo con grandes exigencias físicas, la Empresa y el trabajador podrían pactar jubilaciones de carácter especial.

4. Pensiones complementarias de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual:

a) Permanente y absoluta para todo trabajo: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 100% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

b) Permanente y total para la profesión habitual: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 80% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100% de la diferencia entre la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Para tener derecho a cualquiera de estas pensiones complementarias será preciso que el causante no trabaje por cuenta ajena, ni permanezca en activo en la plantilla de la Empresa.

5. Subsidio de invalidez provisional:

El complemento de este subsidio vendrá determinado por la diferencia entre el 80% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y el subsidio de la Seguridad Social, calculado de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100% de diferencia entre la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

El complemento de este subsidio no se abonará cuando el causante esté prestando servicio activo o trabaje por cuenta ajena.

6. Complemento a la pensión de viudedad:

El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje que corresponda según la tabla adjunta a la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Antigüedad	Porcentaje sobre base reguladora
Hasta 10 años . . . . .	45
De 10 a 11 años . . . . .	47
De 11 a 12 años . . . . .	49
De 12 a 13 años . . . . .	51
De 13 a 14 años . . . . .	53
De 14 a 15 años . . . . .	55
De 15 a 16 años . . . . .	57
De 16 a 17 años . . . . .	59
De 17 a 18 años . . . . .	61
De 18 a 19 años . . . . .	63
De 19 a 20 años . . . . .	65
De 20 a 21 años . . . . .	67
De 21 a 22 años . . . . .	69
De 22 a 23 años . . . . .	71
De 23 a 24 años . . . . .	73
Más de 24 años . . . . .	75

Cuando el fallecimiento se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se estimará el 85% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición, como límite máximo de la suma de la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición por este concepto y del correspondiente complemento.

Cuando la extinción de la pensión de viudedad sea debida a contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso, antes de cumplir los 60 años de edad, en ambos casos se abonará a la misma, por una sola vez, una cantidad igual al importe de 24 mensualidades de la pensión que estuviera percibiendo.

#### 7. Complemento a la pensión de orfandad:

El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 20% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

La edad límite para tener derecho a la pensión de orfandad será de 23 años.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

En caso de fallecimiento del viudo/a o cuando a la muerte del causante no quedara cónyuge sobreviviente, el importe del complemento de la pensión de viudedad pasará a incrementar la pensión de orfandad de los hijos, distribuyendo, entre ellos, el importe total de la viudedad por partes iguales.

Cuando sobreviva un sólo hijo, con derecho a pensión, percibirá, únicamente, como complemento de la pensión de orfandad, el importe correspondiente a la pensión de viudedad.

Los huérfanos con incapacidad permanente absoluta percibirán, con carácter vitalicio, los complementos que en cada caso les corresponda, de acuerdo con lo anteriormente establecido.

La pensión de orfandad será incrementada con la de viudedad cuando se den las circunstancias reglamentarias establecidas en la Seguridad Social.

También se incrementará cuando la persona beneficiaria de la pensión de viudedad pierda el derecho a la pensión de la Seguridad Social, por haber contraído nuevas nupcias o haber entrado en religión.

El abono de este incremento será diferido hasta dos años después de la fecha en que se haya producido el cambio de estado, si en la fecha de referencia, la viuda tuviese menos de 60 años de edad.

Los huérfanos solteros que contraigan matrimonio o tomen estado religioso antes de cumplir la edad de 23 años, percibirán en concepto de dote una cantidad equivalente a 12 mensualidades de la prestación de orfandad que estuviesen percibiendo.

#### 8. Complemento a la prestación en favor de familiares:

A los que tengan reconocida la pensión se les aplicará las mismas normas que están establecidas para la pensión de orfandad, excepto las relativas al incremento por pensión de viudedad.

El derecho al complemento de pensión correspondiente estará determinado por las condiciones exigidas para ello en el régimen de la Seguridad Social.

El importe del conjunto de las pensiones de viudedad, orfandad y favor de familiares, percibidas por un mismo hecho causante, tendrá el tope que se indica en la pensión de orfandad.

#### 9. Subsidio temporal a favor de familiares:

El importe de este subsidio, que se abonará como máximo durante 12 meses, será igual al señalado para la pensión en favor de familiares. Cuando concurren varios familiares con derecho a este subsidio regirá también el tope máximo del 100% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

#### 10. Subsidios:

a) Subsidio de invalidez: El trabajador que se quede incapacitado de manera permanente total para la profesión habitual y no reúna los requisitos establecidos en la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de invalidez permanente, percibirá un subsidio equivalente a tantas mensualidades de su Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición, como semestres de antigüedad tuviera reconocidos. Este subsidio no podrá ser inferior, en ningún caso, al importe de tres mensualidades de la Base reguladora calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

b) Subsidio de viudedad: En el caso de que el trabajador no tuviese cubierto el período de cotización que reglamentariamente esté determinado para causar pensión, el viudo/a percibirá un subsidio equivalente al importe de tres mensualidades de la Base reguladora, calculada según se establece en el apartado dos de la presente disposición.

c) Subsidio de orfandad: Cuando el trabajador fallezca sin haber cubierto el período de cotización que está determinado reglamentariamente para causar pensión, se abonará un subsidio equivalente al importe de tres mensualidades de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

Este subsidio será distribuido, por partes iguales, entre todos los huérfanos que hubieran tenido derecho a percibir la pensión.

d) Subsidio en favor de familiares: Si el trabajador falleciera sin tener cubierto el período de cotización reglamentariamente determinado para causar pensión y no quedara viuda o huérfano con derecho a los subsidios correspondientes, se abonará un subsidio equivalente a tres mensualidades de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

El importe de este subsidio será distribuido por partes iguales entre los beneficiarios.

#### 11. Auxilio por fallecimiento:

Al fallecimiento del trabajador, tanto en situación de activo o pasivo, se establece un auxilio por fallecimiento equivalente a tres mensualidades de la Base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente disposición, en la fecha del hecho

causante. Cuando el fallecimiento sea debido a accidente de trabajo, se abonarán 4 mensualidades. Tendrá derecho a dicha prestación el cónyuge del trabajador o pensionista o en su defecto la persona que lo hubiere atendido hasta la fecha de su fallecimiento, preferentemente familiar en primer grado.

12. Valores económicos:

A. Valores económicos de la Base reguladora del personal en SLE:

Los valores económicos de la Base reguladora, con excepción de la antigüedad, de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se incrementarán en igual porcentaje que la tabla salarial.

El valor anual del bienio será de 249,46 euros.

Para el año 2016 los valores económicos de la Base reguladora tienen un incremento igual al porcentaje acordado para las tablas salariales:

a) Valores de grupo y ocupación.

Escala Pensionable 2016.

Grupo I

Nivel	Grupo
1	67.348,59
2	61.553,58
3	56.137,63
4	51.076,04
5	46.345,53
6	41.924,55
7	37.792,77
8	33.931,31
9	30.322,44
10	26.949,66
11	23.797,55

Banda	Ocupación
1	30.258,06
2	27.462,86
3	24.667,64
4	21.872,46
5	19.077,26
6	16.282,03
7	13.486,86
8	10.691,67



## Grupo II

Nivel	Grupo
1	41.907,09
2	38.553,63
3	35.297,95
4	32.137,00
5	29.068,14
6	26.088,69
7	23.196,00

Banda	Ocupación
1	10.281,09
2	8.750,94
3	7.220,82
4	5.690,66

## Grupo III

Nivel	Grupo
1	30.583,74
2	28.221,35
3	25.971,43
4	23.828,65
5	21.787,90

Banda	Ocupación
1	6.536,97
2	5.596,95
3	4.656,95

## Grupo IV

Nivel	Grupo
1	28.296,00
2	25.883,99
3	23.586,82
4	21.399,03
5	19.315,48

Banda	Ocupación
1	5.389,71
2	3.679,13

b) Antigüedad: Se obtendrá multiplicando el número de bienes de antigüedad de cada empleado por el valor del bienio.

c) Complemento personal pensionable de homologación: Será la parte pensionable del complemento establecido en el Artículo 82 del II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa y en el Artículo 80 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

d) Complemento personal pensionable de vinculación: Será la parte pensionable del complemento establecido en el Artículo 84 del II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa y en el Artículo 82 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

Incrementos: En años sucesivos de vigencia todos los conceptos económicos integrantes de la Base reguladora, con excepción de la antigüedad, se actualizarán con el incremento que se pacte para las tablas salariales para cada año.

B. Valores económicos de la Base Reguladora del personal activo:

Serán los regulados para cada año en las correspondientes tablas salariales, para los conceptos indicados en el punto 2. a) de la presente Disposición.

13. Complementos de jubilación:

Al personal en activo que se jubile con 35 o más años de antigüedad se le aplicará la siguiente escala, a la diferencia entre su Base reguladora calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Edad	Porcentaje complemento
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98

Al personal en activo que se jubile con menos de 35 años de antigüedad se le aplicará la tabla anterior al complemento calculado en función de su antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la tabla establecida en el punto 3, apartado c) de la presente disposición.

14. Pensiones causadas: La Empresa mantiene el compromiso de atender las pensiones reconocidas y devengadas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

15. Excedencia: Como consecuencia del cambio en el sistema de pensiones efectuado en el Convenio Colectivo 1991-1994, los trabajadores que se reincorporen a la Empresa tras un período de excedencia voluntaria superior a 5 años, pasarán a regirse por el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Gas Natural Fenosa, aunque con anterioridad a su excedencia les hubiera sido de aplicación este Régimen de Pensiones Complementarias.

Si la reincorporación se produce tras un periodo de excedencia voluntaria inferior a 5 años, y en el momento de acceder a dicha excedencia el trabajador estaba incluido en el Régimen de Pensiones Complementarias, una vez reincorporado le será de aplicación lo establecido en el presente disposición, pudiendo el interesado adherirse al Plan de Pensiones en las condiciones establecidas en el mismo.

Disposición transitoria primera. *Vacaciones en invierno.*

Hasta el 31 de diciembre de 2018, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad entre los días 1 de noviembre y 30 de abril del siguiente año, se tendrá derecho a cinco días adicionales de vacaciones y a una compensación económica total de:

Años	Importe - Euros
2016	167,08
2017	168,92
2018	170,78

Cuando un trabajador tenga programadas sus vacaciones fuera de este periodo y debido a necesidades del servicio tenga que disfrutar parte de ellas dentro del mismo, le corresponderá la parte proporcional de los cinco días antes indicados.

#### ANEXO IV

##### Personal al que era de Aplicación el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa

*Condiciones colectivas de aplicación exclusiva a los trabajadores integrados en el ámbito personal del Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa 1995-1999 Zona Norte, y que pertenecían a la plantilla con anterioridad al 1 de enero de 1999*

Disposición adicional primera. *Pagas extraordinarias anteriores a 1967.*

Los empleados que hubieran ingresado en la Empresa antes del 1 de enero de 1967, fecha en la que se cambió el sistema de devengo de las pagas extraordinarias, mantendrán el derecho a percibir en el momento de su jubilación, la liquidación de la parte devengada y no cobrada en su día, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Se tomará como base de cálculo inicial la cantidad resultante de sumar el sueldo base y la vinculación mensual del anterior modelo de retribución, actualizados con los incrementos salariales de cada año a partir de 1998.

b) A la base anterior se le sumará anualmente, a partir del 1 de enero de 1999 la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe/Mes
Superior . . . . .	5,01
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> . . . . .	4,12
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admtva. Aux.Ofic.1) y 2) 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O. . . . .	3,17
Aux.Ofic.3) Ayte. y E.Rural . . . . .	2,88
Peón Esp. Y P.S. . . . .	2,57

c) A partir del 1 de enero de 1999 los importes correspondientes a los apartados anteriores tendrán, para cada empleado, una evolución igual a la de sus salarios.

d) En función de la fecha de ingreso de cada empleado se establecen los siguientes coeficientes:

Fecha	Coficiente
Hasta marzo de 1966 . . . . .	1,667
Abril de 1966 . . . . .	1,584
Mayo de 1966 . . . . .	1,500
Junio de 1966 . . . . .	1,417
Julio de 1966 . . . . .	1,334
Agosto de 1966 . . . . .	1,117
Septiembre de 1966 . . . . .	1,000
Octubre de 1966 . . . . .	0,834
Noviembre de 1966 . . . . .	0,584
Diciembre de 1966 . . . . .	0,334

e) Se abonará por una sola vez, en el momento de la jubilación la cantidad resultante de multiplicar la base establecida en el punto b) anterior por el coeficiente fijado en el punto d).

Disposición adicional segunda.

Se mantiene la regulación específica sobre Llamada, prevista en el Artículo 96, punto b) del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, con las siguientes cuantías:

Años	Anllares	Meirama	Sabón
2016	61,58	55,24	41,60
2017	62,26	55,85	42,06
2018	62,94	56,47	42,52
2019	63,88	57,31	43,16
2020	64,97	58,29	43,89

La presente regulación sobre Llamada ha de entenderse hecha exclusivamente a los efectos de abono como contraprestación al personal al que era de aplicación y que, estando fuera de su jornada laboral y no encontrándose en situación de retén, trabaje cuando sea requerido para ello por la Empresa, todo ello en consideración a que la antigua garantía de la letra b) del Artículo 96 del III Convenio colectivo de Unión Fenosa ha sido incluida para determinar el cálculo del importe global de la garantía de dicho Artículo 96 que se integró en el Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible regulado en el Artículo 43.5 del I Convenio Colectivo Gas Natural Fenosa 2012-2015, actual Artículo 47.5 del presente Convenio colectivo y Anexo XV sobre Integración de Complementos Personales.

Disposición adicional tercera. *Régimen de pensiones complementarias.*

Este régimen será de aplicación únicamente a los empleados en activo, pasivos o en SLE que están incluidos en el mismo en la fecha de la firma del presente Convenio.

Las características de este sistema son las siguientes:

1. Complementos de pensiones y subsidios:

Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la Base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de la presente disposición de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

## 2. Base reguladora:

Estará compuesta por los siguientes conceptos.

### a) Para el personal en activo:

- Nivel Salarial.
- Complemento de Desarrollo Profesional.
- Complemento Ad Personam pensionable revalorizable.
- Complemento Ad Personam pensionable no revalorizable.
- Complemento personal de homologación.

### b) Para el personal en SLE y personal pasivo que lo está percibiendo a día de la firma del presente Convenio:

- Salarios de grupo y ocupación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Antigüedad (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Complemento personal de homologación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).

El importe de la Base reguladora anual será la suma de los ingresos que le hubieran correspondido al trabajador por los conceptos indicados en el período de un año inmediatamente anterior al hecho causante, deducido el importe de cotización a la Seguridad Social en dicho período.

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación, para el cálculo de la Base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la del 1 de enero de 1993.

Para este colectivo, los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la Base reguladora serán los indicados en el punto 7 de la presente disposición.

## 3. Complementos de jubilación:

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar al personal un complemento que mejore la prestación reglamentaria que le corresponda por la Seguridad Social.

El derecho a la percepción de este complemento tendrá carácter vitalicio y su valor inicial, así como sus posteriores revisiones, se calcularán de acuerdo con lo dispuesto en este Artículo.

3.1 Las normas que se tendrán en cuenta para tener derecho a la percepción de este complemento serán las siguientes:

- Como norma general se establece a efectos de cálculo, que la jubilación se efectúa cuando el trabajador cumpla los 65 años de edad, en el caso de que no sea aceptada por el trabajador, se le aplicará lo indicado en el apartado b.2
- Los empleados que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, se ajustarán a:

### b.1 Jubilación solicitada por el trabajador.

1) Cuando el trabajador haya cumplido los 60 años de edad y prestado servicios en la Empresa por un período de 30 años, alcanzando los 35 de cotización a la Seguridad Social, la Empresa se obliga a concederle el complemento de jubilación.

2) Si el trabajador ha cumplido los 60 años, pero no reúne los demás requisitos señalados en el apartado anterior, la Empresa podrá concederle o denegar aquel complemento.

b.2 Jubilación propuesta por la Empresa.

Cuando la Empresa proponga a cualquier trabajador mayor de 60 años su jubilación, éste podrá aceptar o rechazar la propuesta. Si la rechaza, pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

3.2 Determinación del complemento de jubilación: El importe del complemento inicial máximo de jubilación será igual a la diferencia entre la Base Reguladora, calculada según se establece en el punto 2 y la pensión de jubilación que pudiera corresponderle por la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1, o la correspondiente a cualquier otro Sistema Público de Pensiones sustitutorio de la misma. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

Para tener derecho al complemento de jubilación máximo será preceptivo que el trabajador haya cumplido 65 años de edad, haya prestado servicios en la plantilla de personal fijo de la Empresa durante 30 años y cotizado a la Seguridad Social durante 35 años.

Para los trabajadores que, cumplidos los 65 años de edad, no hayan alcanzado esta antigüedad, su Base Reguladora se verá reducida en un 1% por cada año que le falte para alcanzar los 30 años de servicio en la Empresa.

Los trabajadores que hubieran cotizado al Sistema de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de Enero de 1967, tendrán derecho además a las siguientes prestaciones:

a) Los trabajadores que se jubilen a los 60 años con 30 ó más años de antigüedad en la Empresa y 35 años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa, consistente en el 90% de la diferencia entre su Base Reguladora, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 2 y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1.

b) Los trabajadores que se jubilen a los 61, 62, 63 y 64 años, con 30 años de antigüedad en la Empresa y 35 años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento del 92%, 94%, 96% y 98% respectivamente.

c) Los trabajadores que se jubilen antes de los 65 años, sin haber alcanzado los 30 años de antigüedad, verán reducida su Base Reguladora en un 1% por cada año que les falte para alcanzar los 30 años de servicio en la Empresa.

3.3 Pensión mínima: Cuando el importe de las pensiones de jubilación que perciba un trabajador sea inferior a 1027,80 € mensuales (para el año 2002) se complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, Empresa y Seguridad Social calculada según se establece en el punto 1, alcance la cifra citada, en cómputo anual.

4. Complementos de invalidez permanente total y absoluta:

El importe inicial del Complemento de pensión de Invalidez Permanente Total o Invalidez Permanente Absoluta vendrá determinado por la diferencia entre la Base Reguladora, calculada de acuerdo con lo establecido en el punto 2 y el importe de la pensión de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1 o la correspondiente a cualquier otro sistema público de pensiones, sustituto de la misma. Este complemento será de 12 mensualidades iguales.

5. Complementos de viudedad y orfandad:

El importe inicial de los complementos de pensión de viudedad u orfandad vendrá determinado por la diferencia entre la Base Reguladora calculada de acuerdo con lo establecido en el punto 2, multiplicada por los coeficientes establecidos por la Seguridad

Social para esas prestaciones al 1 de enero de 1991 y el importe de la pensión establecida por este Organismo u otra percepción semejante, calculada según se establece en el punto 1.

Con independencia de este complemento, los cónyuges de empleados fallecidos en accidente de trabajo percibirán una gratificación mensual de 311,16 € (para el año 2016) y la prestación familiar se calculará sobre la que hubiese percibido en el último mes. Dicho importe se incrementará en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que las tablas salariales.

Las prestaciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concurra alguna de las causas de extinción establecidas por la Legislación vigente.

Cuando el importe de las pensiones de viudedad que perciba el cónyuge de un trabajador de la Empresa sea inferior a 811,01 € mensuales (para el año 2016), se le complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, Empresa y Seguridad Social, alcance la cifra citada, en cómputo anual. Dicho importe se incrementará en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que las tablas salariales.

En caso de fallecimiento del perceptor de una pensión de viudedad, esta ayuda podrá ser concedida a sus hijos menores de 21 años que no trabajen o a los mayores, siempre que estén imposibilitados para el trabajo. Si el fallecido es un trabajador viudo, sus hijos percibirán esta misma ayuda siempre que se encuentren en cualquiera de las condiciones anteriores, menores de edad o imposibilitados.

A los efectos de la presente disposición, quedan asimiladas las situaciones de convivencia que generen pensión oficial de la Seguridad Social.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100% de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2.

#### 6. Revisión anual:

a) Las pensiones totales integradas por la de la Seguridad Social y el Complemento de la Empresa, percibidas por los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, anteriores al 1 de enero de 1993, o las de viudedad y orfandad derivadas del personal pasivo a esta fecha, descontados los aumentos experimentados a lo largo del año por la pensión de la Seguridad Social, se aumentarán, en años sucesivos, con el mismo incremento que se aplique cada año a la Base reguladora del personal en activo que no haya optado por acogerse al Plan de Pensiones, tal y como se regula en el punto 2 de la presente disposición.

Cuando tras las revisiones de las pensiones de viudedad u orfandad a que se refiere el Convenio colectivo, resultasen complementos a cargo de la Empresa inferiores a los que ésta venía abonando y hubiese cantidades a devolver por los pensionistas, le será condonada la deuda existente hasta ese momento. En cualquier caso el nuevo complemento será el que resulte de la aplicación de las revisiones de referencia.

b) Los complementos de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, a cargo de la Empresa, de las pensiones que se generen con posterioridad a 31 de diciembre de 1992 y no sean derivadas de pensiones anteriores a esa fecha, se revisarán con carácter general, aplicando los porcentajes que se recogen a continuación sobre el incremento salarial que se pacte cada año para las tablas salariales, a partir del 1 de enero de 2013.

#### – Jubilación.

Edad	Porcentaje complemento
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98

- Invalidez 100%.
- Viudedad y orfandad:
  - Procedentes de personal en activo: 100%
  - Los derivados del personal pasivo tendrán el mismo porcentaje de revisión que tenía el complemento del causante.

7. Valores económicos:

A. Valores económicos de la Base reguladora del personal pasivo y en SLE:

Para el personal pasivo y en SLE adscrito a dicho sistema, los valores económicos de la Base reguladora, con excepción de la antigüedad, de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se incrementarán en igual porcentaje que el acordado para la tabla salarial.

El valor anual del bienio será de 249,46 euros.

Para el año 2016 los valores económicos de la Base reguladora son los siguientes:

a) Valores de grupo y ocupación.

Escala Pensionable 2016.

Grupo I

Nivel	Grupo
1	67.348,59
2	61.553,58
3	56.137,63
4	51.076,04
5	46.345,53
6	41.924,55
7	37.792,77
8	33.931,31
9	30.322,44
10	26.949,66
11	23.797,55

Banda	Ocupación
1	30.258,06
2	27.462,86
3	24.667,64
4	21.872,46
5	19.077,26
6	16.282,03
7	13.486,86
8	10.691,67



## Grupo II

Nivel	Grupo
1	41.907,09
2	38.553,63
3	35.297,95
4	32.137,00
5	29.068,14
6	26.088,69
7	23.196,00

Banda	Ocupación
1	10.281,09
2	8.750,94
3	7.220,82
4	5.690,66

## Grupo III

Nivel	Grupo
1	30.583,74
2	28.221,35
3	25.971,43
4	23.828,65
5	21.787,90

Banda	Ocupación
1	6.536,97
2	5.596,95
3	4.656,95

## Grupo IV

Nivel	Grupo
1	28.296,00
2	25.883,99
3	23.586,82
4	21.399,03
5	19.315,48

Banda	Ocupación
1	5.389,71
2	3.679,13

b) Antigüedad: Se obtendrá multiplicando el número de bienes de antigüedad de cada empleado por el valor del bienio.

c) Complemento personal pensionable de homologación: Será la parte pensionable del complemento personal de homologación establecido en el Artículo 94 del II Convenio colectivo de Unión Fenosa, y en el Artículo 91 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

Incrementos: En años sucesivos de vigencia todos los conceptos económicos integrantes de la Base reguladora, con excepción de la antigüedad, se actualizarán con el incremento que se pacte para las tablas salariales, para cada año.

Asimismo, con objeto de mantener los niveles económicos pensionables de la antigüedad futura, por cada nuevo bienio que genere un empleado a partir del 1º de enero de 2009, el Complemento personal pensionable de homologación se incrementará en la cantidad correspondiente de la siguiente tabla, a valores 2016:

Categorías	Importe
Superior . . . . .	40,47
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup> . . . . .	33,03
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admva. Aux.Ofic.1) y 2) 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O.	20,93
Aux.Ofic. 3) AYTE. y E. Rural. . . . .	17,32
Peón Esp. y P.S. . . . .	13,34

Los conceptos antes indicados se incrementarán en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

B. Valores económicos de la Base reguladora del personal activo:

Serán los regulados para cada año en las correspondientes tablas salariales, para los conceptos indicados en el punto 2. a) de la presente Disposición.

8. El importe del Complemento de Jubilación del personal que se jubile a partir de 1995:

Será el resultante de aplicar el porcentaje que corresponda de los que figuran en el cuadro siguiente, a la diferencia entre la Base Reguladora, calculada teniendo en cuenta su antigüedad en la Empresa y de acuerdo con lo que se establece en el punto 2, y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1.

Edad	Porcentaje complemento
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98

Este complemento se revisará anualmente con igual porcentaje que el pactado para el incremento de las tablas salariales del presente Convenio colectivo.

9. Pensiones causadas:

La Empresa mantiene el compromiso de atender las pensiones reconocidas y devengadas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

10. Excedencia:

Como consecuencia del cambio en el sistema de pensiones efectuado en el Convenio colectivo 1991-1994, los trabajadores que se reincorporen a la Empresa tras un período de

excedencia voluntaria superior a cinco años, pasarán a regirse por el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Gas Natural Fenosa, aunque con anterioridad a su excedencia les hubiera sido de aplicación este Régimen de Pensiones Complementarias.

Si la reincorporación se produce tras un periodo de excedencia voluntaria inferior a cinco años, y en el momento de acceder a dicha excedencia el trabajador estaba incluido en el Régimen de Pensiones Complementarias, una vez reincorporado le será de aplicación lo establecido en el presente disposición, pudiendo el interesado adherirse al indicado Plan de Pensiones en las condiciones establecidas en el mismo.

Disposición transitoria primera. *Concesiones a fondo perdido.*

Los empleados que integraban la plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de 1998, así como los pensionistas de jubilación e invalidez a esa fecha, seguirán manteniendo las siguientes ayudas a fondo perdido, valores 2016:

Nupcialidad: Cuando un empleado contraiga matrimonio, percibirá 343,00 euros.

Natalidad: Por el nacimiento o adopción de cada hijo de empleado, se percibirá 179,74 euros.

Ayuda por fallecimiento: Cuando fallezca un empleado activo o jubilado, la persona que conviva con él, percibirá una ayuda por importe de 682,70 euros.

Con independencia de la ayuda anterior, cada uno de los hijos menores de 21 años, tendrá derecho a una concesión de 57,17 euros. En el caso de que el hijo tenga una discapacidad física o psíquica, la cuantía de esta ayuda será de 189,53 euros, sin límite de edad.

Los conceptos antes indicados se incrementarán en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Disposición transitoria segunda. *Vacaciones en invierno.*

Hasta el 31 de diciembre de 2018, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad entre los días 1 de noviembre y 30 de abril del siguiente año, se tendrá derecho a cinco días adicionales de vacaciones.

Cuando un trabajador tenga programadas sus vacaciones fuera de este periodo y debido a necesidades del servicio tenga que disfrutar parte de ellas dentro del mismo, le corresponderá la parte proporcional de los cinco días antes indicados.

## ANEXO V

### **Regulación Pluses de Aplicación Exclusiva para el Personal de las Empresas Incluidas en el Ámbito del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural**

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

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

Los pluses existentes en la actualidad son los siguientes:

A. Turno.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR).

El TRR es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

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

Años	Importe Anual	Importe Mensual
2016	7.634,28	636,19
2017	7.718,28	643,19
2018	7.803,24	650,27
2019	7.920,24	660,02
2020	8.054,88	671,24

Plus Turno Parcial Simple (TPS).

El TPS es el horario que se realiza guardando una alternancia de mañana y tarde en días laborables definidos según la correspondiente rueda de turno.

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

La adscripción a TPS implica la situación de disponibilidad, de acuerdo con el Modelo de Servicios Técnicos vigente, para cubrir puestos de trabajo a TRR, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los titulares en día festivo por situación de emergencia.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de TPS.

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

Años	Importe anual	Importe mensual
2016	2.949,12	245,76
2017	2.981,52	248,46
2018	3.014,28	251,19
2019	3.059,52	254,96
2020	3.111,48	259,29

II. Retén.

Servicio de retén.

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias que afecten al suministro o a la seguridad en los términos que reglamentariamente están descritos. Estos retenes podrán ser implantados por la Dirección de la Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, semanalmente durante todo el año y serán rotativos. El nombramiento será, preferentemente, voluntario.

Los trabajadores en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (teléfono, mensáfonos, etc.) en un radio tal que les permita presentarse, en el plazo más breve posible de acuerdo con el Modelo de Servicios Técnicos vigente en cada momento.

El Plus Retén es de aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados en situación de retén, no percibiéndose en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Plus Retén.

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

Años	Importe Semanal
2016	261,28
2017	264,15
2018	267,06
2019	271,07
2020	275,68

Los empleados adscritos al sistema de retén, percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

III. Cobertura.

Regulación.

De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de coberturas en base a las siguientes condiciones:

La asignación será de carácter voluntario y rotativo. En caso contrario, la Dirección designará el personal necesario en situación de Cobertura.

La asignación a puestos de Cobertura tendrá una duración de un un año, prorrogándose por periodos anuales, salvo que medie manifestación expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el punto anterior, para garantizar la asignación.

Con carácter general, la Cobertura no se realizará por periodos inferiores a dos días.

Plus de Cobertura.

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

Años	Complemento mensual asignación cobertura	Plus diario cobertura con pernocta	Plus diario cobertura sin pernocta
2016	88,25	37,66	26,91
2017	89,22	38,07	27,21
2018	90,20	38,49	27,51
2019	91,55	39,07	27,92
2020	93,11	39,73	28,39

Los gastos de manutención se abonarán de conformidad con la regulación establecida en el Artículo 54 del presente Convenio.

En los casos que la Cobertura efectiva, con pernocta, tuviera una duración continuada superior a un mes, a partir del inicio del segundo mes podrá ser de aplicación lo establecido en el Artículo 20.B del presente Convenio, quedando, en tal caso, sin efecto, los gastos de manutención, complementos y pluses de cobertura asociados a la función.

## ANEXO VI

**Regulación Pluses y Primas de Aplicación Exclusiva para el Personal de las Empresas Incluidas en el Ámbito del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa**

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

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

Los pluses existentes en la actualidad, son los siguientes:

## I. Turno.

Los trabajadores que desempeñen ocupaciones con jornada en régimen de turnos cerrados o abiertos, deberán realizar la correspondiente a 209 turnos de ocho horas al año, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

La Dirección de cada centro, oída la Representación de los Trabajadores, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas suplementarias y/o extraordinarias.

Son turnos cerrados (TRR) los que se realizan durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

Son turnos abiertos (TPS) los que se realizan guardando una alternancia de mañana y tarde, pudiendo ser de dos tipos:

- A. Los que se realizan todos los días naturales.
- B. Los que se realizan los días laborables.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personal disponible, un trabajador del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán doblando en jornadas de cuatro horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si por necesidades del servicio un trabajador efectuase más de 209 turnos al año, percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda.

Cuando por necesidades organizativas, la dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliera el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando por causas coyunturales no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada, hasta que una vez cesadas las causas de referencia vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir por tanto las retribuciones inherentes al mismo.

Las vacantes generadas en las ocupaciones cuya jornada se realiza en régimen de turnos se cubrirán por movimiento interno o contratación exterior en el plazo máximo de seis meses, que se reducirá a tres en los casos en que la vacante se produzca por jubilación y ésta sea formalmente conocida por la Empresa con suficiente antelación.

#### Compensación por TPS.

Como compensación a las particularidades de la jornada a TPS, los trabajadores adscritos a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, para el año 2016, el siguiente:

Nivel salarial	Importe Anual tipo A	Importe mensual tipo A	Importe anual tipo B	Importe mensual tipo B
2 a 12	4.687,14	426,10	3.195,35	290,49
13	5.037,48	457,95	3.433,26	312,11
14	5.241,86	476,53	3.475,50	315,95
15	5.485,24	498,66	3.645,36	331,40
16 a 20	5.595,57	508,69	3.662,72	332,97
21	5.735,09	521,37	3.759,01	341,73
22 y ss.	6.310,37	573,67	4.135,33	375,94

Dichos importes se incrementarán en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 11 mensualidades ordinarias (no se percibe en el mes de noviembre), devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe ni en las vacaciones por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

#### Compensación por TRR.

Como compensación a las particularidades de la jornada a turnos, los trabajadores adscritos a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, para el año 2016, el siguiente:

Nivel salarial	Importe anual	Importe mensual
2 a 12	6.314,81	574,07
13	6.795,14	617,74
14	7.154,53	650,41
15	7.569,21	688,11
16 a 20	7.780,65	707,33
21	8.012,85	728,44
22 y ss.	8.808,14	800,74

Los importes antes indicados incluyen el valor de la nocturnidad para los días en que el turno por la rotación del mismo se efectúe de noche.

Dichos importes se incrementarán en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 11 mensualidades ordinarias (no se percibe en el mes de noviembre), devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe ni en las vacaciones por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio se efectúe la suplencia a que se refiere el presente anexo, dando lugar a la realización de turno y medio, o dos turnos en el mismo día, los empleados percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada.

Esta retribución, que compensa todas las particularidades de este tipo de jornada, no se devengará, en consecuencia, en los períodos de descanso, permisos, incapacidad temporal, (salvo lo regulado en el Artículo 60 del presente Convenio para los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo), maternidad y otros de análoga naturaleza.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador con jornada ordinaria realice temporalmente jornada a turnos percibirá el importe del plus de turnos incrementado en un 15%.

## II. Retén.

### Servicio de retén.

Forman el servicio de retén los empleados que, designados por la Empresa, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen a ocupaciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

Excepcionalmente, el personal fijo de plantilla a la firma del Convenio Colectivo 1991-1994 que desempeñe actualmente dichas funciones y no esté aún realizando el servicio de retén, deberá determinar voluntariamente su opción de incorporarse definitivamente al mismo.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

### Duración.

La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación será con carácter general de una semana de cada cuatro, y excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrá ser de una semana de cada tres o una semana de cada dos.

### Calendario.

La Empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual de servicio.

### Localización.

Con objeto de posibilitar al máximo la localización de los trabajadores en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscapersonas, a medida que los medios técnicos con implantación en la Empresa, en cada momento, lo permitan; cuando no exista posibilidad de utilizar buscapersonas u otro medio similar, la localización será por teléfono en el domicilio del empleado.

El personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.



#### Activación del retén.

Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

#### Registro de incidencias.

La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

#### Presentación al trabajo.

Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

#### Interrupción.

El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.

La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

#### Descanso.

Cuando algún integrante del retén haya sido avisado entre las tres y las cinco horas, o bien haya permanecido trabajando en ese tiempo, disfrutará de un descanso ininterrumpido de 12 horas desde el regreso a su domicilio hasta su incorporación al trabajo ordinario.

#### Sustituciones.

En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc. el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén  $n+2$ , siendo  $n$  el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado  $n+3$  y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares del trabajador, será el propio empleado quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el jefe del retén concederá el permiso solicitado.

#### Formación y entrenamiento.

La Empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

Conceptos retributivos.

La retribución del retén se compone de dos tipos de conceptos:

a) Específicos.

Disponibilidad: Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

Para el año 2016, los importes del retén son los siguientes:

Nivel salarial	Importe semanal
2 a 13	236,19
14	242,39
15	250,74
16 a 20	254,49
21	260,58
22 y ss	298,36

Dichos importes se incrementarán en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho Plus es de aplicación exclusiva para el personal adscrito al servicio de Retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda por los días efectivamente trabajados en situación de retén. No se percibe ni en las vacaciones, por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho importe engloba las percepciones específicas reguladas para el retén en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, tales como: Refuerzo de Festivo, Aviso, etc.

– Se entiende por Refuerzo de Festivo al hecho de que alguno de los días de retén sea festivo, no coincidiendo con sábado o domingo, ya que ello origina mayor tiempo de disponibilidad en el cómputo semanal.

– Se entiende por Aviso un conjunto de llamadas que se produzcan en el intervalo de cuatro horas dentro de cada ciclo de retén.

El intervalo se inicia en el momento que se produce una llamada y finaliza a las cuatro horas o una vez terminado un trabajo, cuando este dure más de cuatro horas ininterrumpidas.

Desplazamiento.

Cuando un integrante del retén, a consecuencia de un aviso, deba incorporarse a su centro de trabajo o directamente al lugar de realización de los trabajos del retén, percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación y al regreso a su domicilio y como compensación de los gastos derivados de este desplazamiento:

a) Si su domicilio habitual está a una distancia igual o inferior a 15 km, se abonarán en el año 2016, 8,06 euros.

b) Si su domicilio habitual está a una distancia entre 15 y 30 km, se abonarán en el año 2016, 16,11 euros.

c) Si su domicilio habitual está a una distancia superior a 30 km, se abonarán en el año 2016, 30,98 euros.

Cuando un trabajador tenga que incorporarse directamente desde su domicilio al lugar de la avería y la distancia sea superior a la existente entre su domicilio y el centro de trabajo, se le abonarán además del módulo de desplazamiento establecido para el retén, los kilómetros realizados que superen el máximo de los establecidos en dicho módulo. Asimismo percibirá una compensación de media hora extraordinaria por cada 15 km en que supere el módulo establecido para su incorporación al centro de trabajo.

Dichos importes se incrementarán en los años 2017, 2018, 2019 y 2020 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

b) Reglamentarios.

Tiempo trabajado: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas suplementarias o extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo.

Si el empleado acude al centro de trabajo, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención.

Si el empleado acude directamente al lugar donde se van a realizar los trabajos, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva de dicho lugar una vez finalizada su intervención.

Los trabajos para los que se avisó el retén, se efectuarán ininterrumpidamente hasta su finalización.

Dietas: Cuando con motivo de los trabajos propios del retén, sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo normal de la jornada, percibirán la dieta de desayuno; cuando el regreso a su domicilio al mediodía se realice con posterioridad a las 15 horas, percibirán dieta de comida; y cuando regresen después de las 22 horas, dieta de cena.

Devengo.

Todas las retribuciones del retén, tanto las específicas como las reglamentarias, únicamente se abonarán cuando efectivamente se realice el servicio, no devengándose, en consecuencia, en los períodos de permisos retribuidos, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar regulado reglamentariamente en el presente Convenio es incompatible con lo establecido en la presente regulación. Específicamente no es de aplicación la retribución por trabajos extraordinarios programados regulada en el punto III del presente Anexo.

Retén de emergencia de la central nuclear José Cabrera.

En la central nuclear José Cabrera serán de aplicación, junto con el presente Anexo, las normas específicas del retén de emergencia nuclear, servicio contra incendios y retén de operación, que se regirán por los procedimientos, manuales y especificaciones técnicas de funcionamiento establecidas en la central.

III. Retribución por Trabajos Extraordinarios Programados.

Sin perjuicio de lo regulado en el Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, sobre acumulación de descansos semanales, cuando a requerimiento de la Empresa un trabajador tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria, programados con antelación, en sábados, domingos o festivos, si se trata de personal acogido al régimen de jornada partida, o en su día de descanso si se trata de personal acogido al régimen de turnos, percibirá una compensación en función del tiempo trabajado.

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Hasta 4 horas . . . . .	14,76	14,94	15,08	15,31	15,57
Más de 4 horas . . . . .	29,52	29,84	30,17	30,62	31,14

IV. Normas para la Revisión de Centrales Térmicas Convencionales, Hidráulicas y de Ciclo Combinado.

Definición de revisión.

Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

Concepto de prima de revisión.

Se entiende por prima de revisión la contrapartida económica que compensa a los empleados que designados por la Empresa en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el apartado siguiente.

Duración.

Los trabajadores que perciban la prima de revisión, quedan voluntariamente obligados a petición de la Empresa, mientras dure la revisión a:

- Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre una y cuatro horas y en verano entre una y seis horas.
- Trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas.
- Realizar, además de las funciones habituales de su ocupación, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.
- Cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

Importe de las retribuciones.

Las cantidades a percibir en concepto de primas de revisión son:

Concepto	2016	2017	2018	2019	2020
Jornada partida prolongando de 1 a 2 h. . . . .	8,79	8,89	8,99	9,12	9,28
Jornada partida prolongando de 3 a 4 h. . . . .	12,43	12,57	12,71	12,90	13,12
Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 h. . . . .	14,47	14,63	14,79	15,01	15,27
Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 h. . . . .	18,11	18,31	18,51	18,79	19,11
Sábados, domingos y festivos:					
- De 1 a 5 h. . . . .	22,76	23,01	23,26	23,61	24,01
- De 6 a 10 h. . . . .	31,03	31,37	31,72	32,20	32,75

Horas suplementarias y horas extraordinarias.

Además de la prima de revisión regulada, cuando no se ejercite la Jornada Irregular, en cuanto a la compensación de horas suplementarias y horas extraordinarias, se estará a lo regulado en los Artículos 51 y 52 del presente Convenio, sin perjuicio de lo regulado en el Artículo 36 sobre Jornada Irregular.

Modificación de jornada.

Si el personal con jornada a turnos, por necesidades de la revisión pasase a jornada continuada o jornada partida, durante toda o parte de la revisión, dejará de percibir el Plus de Turnos, abonándosele los conceptos propios de la jornada partida.

Si el personal en régimen de turnos pasase a realizar otra modalidad de turnos, percibirá el plus correspondiente a dicha modalidad temporal.

Carácter excluyente.

La prima de revisión no tendrá repercusión sobre las percepciones en vacaciones, enfermedad, permisos, etc. quedando excluida del abono en esas situaciones.

Incompatibilidad.

La percepción de la prima de revisión es incompatible con la percepción de la compensación por trabajos extraordinarios programados.

V. Norma de Primas de la Central Nuclear José Cabrera.

Objeto.

Mantener las condiciones económicas y de aplicación de las primas que existen en la central nuclear José Cabrera, de acuerdo con la siguiente regulación, en tanto que, una vez ya efectuada la transferencia de la Central a ENRESA, se procede al total desmantelamiento de la misma.

Las primas establecidas a continuación se aplicarán en función de la actividad real que se desarrolle.

Prima nuclear.

a) Factores:

Estará definida en base a tres factores:

Especialización ( $E_p$ ): Estará integrada por 12 niveles.

Responsabilidad ( $R_p$ ): Estará integrada por ocho niveles.

El coeficiente del factor «m» equivale al 0,05, con lo que el 100% de la prima se cobrará a los 4 años de permanencia en el puesto.

Factor III (Pk): Es la cantidad que percibirán las personas con centro de trabajo en la C.N. José Cabrera que manifiesten por escrito la voluntad de realizar las tareas que a continuación se relacionan, con extensión o modificación de su horario habitual si fuera preciso, en el caso de que fueran requeridos para ello por la Empresa:

- Descarga y renovación de combustible.
- Revisión durante el período de recarga.
- Todas aquellas que se programen en el centro de trabajo con motivo de la recarga.

Asimismo, deberán:

- Integrar el retén de emergencia exigido por el C.S.N. o cualquier otro que a juicio del mismo fuera previsto para el correcto funcionamiento de la central nuclear.
- Integrar el retén actualmente instaurado por la dirección de la central. En cualquier caso el número de sus integrantes podrá incrementarse por requerimiento oficial.

El derecho a su percepción se extinguirá cuando, ante el requerimiento de la Empresa, el trabajador se negase a realizar lo indicado anteriormente.

Se abonará con carácter anual en una sola vez, en la nómina inmediatamente anterior al comienzo de la recarga.

Se establecen siete niveles de percepción (del 1 al 7), en función de la función que se desempeñe.

A efectos de su cálculo se tendrá en cuenta el número de años de permanencia ininterrumpida desde que se inicia la realización del factor III.

Su aplicación se iniciará, tomando como base cuatro años desde la aprobación original de esta norma para todas las personas afectadas en el momento de la firma el 31 de diciembre de 1992. A los empleados que se incorporen con posterioridad a esta fecha, se les computarán los años a partir de la fecha de adscripción a la función que implique este compromiso.

b) Fórmula de aplicación:

$$PN = E_j (0,1n+0,8) + R_i (0,05m+0,8) + Pk (0,1n'+0,8)$$

Donde:

$E_j$  = Base anual por especialización.

$n$  = N.º de años de permanencia en el centro de trabajo.

$R_i$  = Base anual por responsabilidad.

$m$  = N.º de años de permanencia en el mismo puesto de trabajo.

$Pk$  = Factor III.

$n'$  = N.º de años transcurridos ininterrumpidamente desde que se inicia la realización del factor III.

c) Condiciones de aplicación:

Los tres factores que integran la prima nuclear se revisarán anualmente en la misma cuantía en que se fije el incremento porcentual para la tabla salarial del presente Convenio.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

En el caso de que cualquier persona de la central nuclear cambie de centro de trabajo de forma voluntaria, dejará de percibir automáticamente la prima.

El cambio de función, dentro del propio centro, supondrá la aplicación de los niveles de prima correspondientes a la nueva función.

Excepcionalmente, si el cambio de centro de trabajo es debido a la imposibilidad de poder continuar desarrollando su actividad en la central nuclear José Cabrera, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, éste podrá optar:

A) Seguir percibiendo la prima nuclear, pero la cantidad percibida por este concepto, que no será revisable, se absorberá en el plazo de los cinco años siguientes a la salida de la central en un porcentaje del 20% anual.

B) Percibir la indemnización equivalente a la suma de los valores anuales actualizados a la fecha en la que se produzca el cambio de centro. El tipo de interés a considerar será la media de los tipos aplicados por las entidades financieras en ese momento.

Prima de recarga.

a) Condiciones generales:

Únicamente es de aplicación al personal de la central nuclear José Cabrera que se encuentre afectado por el proceso de recarga.

El personal afectado por dicho proceso prolongará su jornada laboral el tiempo que sea necesario a juicio de la dirección técnica, en el límite de 10 horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria y de seis horas en días festivos.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso prolongar la jornada de trabajo coincidiendo con la jornada de verano se aplicará lo establecido en el Anexo II del presente Convenio, en lo referente a la Dieta de Comida.

El personal de turnos rotativos que abandone dicho régimen durante el período de recarga, se acogerá a las mismas condiciones que el resto del personal implicado en la recarga en lo referente a percepciones de jornada, percibiendo los que desempeñen esta función con anterioridad al 31 de diciembre de 1997, los pluses de turnos correspondientes como si no hubieran abandonado dicho régimen.

El personal acogido a la jornada normal que abandone dicho régimen para trabajar en el de turnos durante el período de recarga, se acogerá a la modalidad «A» de TPS recogido en el presente Anexo.

Asimismo, les será de aplicación lo pactado en cuanto a la prolongación de jornada y las percepciones que ello conlleva.

El personal que trabaje en régimen de turnos durante la recarga, bien porque sea su régimen normal o porque se acoja a dicho régimen durante la misma, percibirá la prima correspondiente si prolongara su jornada.

Si la recarga coincide con la jornada de verano, los trabajadores que no puedan disfrutarla por tener que prolongar su jornada normal de trabajo, una vez finalizada aquella podrán realizar en horario de invierno una jornada de 6 horas, durante el mismo número de días que no pudieron disfrutarla.

b) Condiciones económicas:

Se abonarán como horas suplementarias o extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada ordinaria.

La percepción se regula en base a la siguiente escala:

Tipo	Prolongación de jornada (horas)	Cuantía (€/día) 2016
I	1 ó 2	15,87
II	3 ó 4	24,15
III	5, 6 ó 7	35,63
IV	8 ó más	49,78

Nota: La escala de prolongación de jornada hace referencia a la hora efectivamente trabajada.

La revisión económica correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020 para esta escala será igual al incremento porcentual acordado para las tablas salariales.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

Prima de licencia.

a) Condiciones generales:

Es la cantidad que la Empresa abonará a todas aquellas personas pertenecientes a la central nuclear José Cabrera que estén en posesión de la licencia de operador o supervisor, otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear, cuando dicha licencia sea preceptiva para el desarrollo de su puesto de trabajo.

El derecho a su percepción surge desde el momento en que el C.S.N. otorga al interesado la licencia de operación y supervisión y éste desempeña la función donde la licencia sea preceptiva.

El derecho a su percepción se extingue por las siguientes causas:

- Cuando por cualquier motivo el C.S.N. revoque la licencia otorgada.
- Cuando se deje de realizar la función para la que sea requerida la licencia.
- Cuando se dejara de realizar el entrenamiento periódico establecido en la C.N. José Cabrera para el mantenimiento de las licencias, tal y como especifica la normativa aplicable.
- Cuando el trabajador deja de pertenecer a la central nuclear José Cabrera.

b) Condiciones económicas:

A efectos de su establecimiento y percepción, la Prima de licencia estará dividida en dos conceptos:

- Prima de licencia de supervisión.
- Prima de licencia de operación.

La cuantía anual que se establece para ambos conceptos es la siguiente:

#### Prima de Licencia de Supervisión

Año	Importe
2016	2.250,63
2017	2.275,39
2018	2.300,42
2019	2.334,93
2020	2.374,62

#### Prima de Licencia de Operación

Año	Importe
2016	1.625,50
2017	1.643,38
2018	1.661,46
2019	1.686,38
2020	1.715,05

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión o de la aportación al Plan de Pensiones.

Revisión de la prima.

Debido a las características especiales que concurren en la C.N. José Cabrera las modificaciones que puedan realizarse en el régimen de primas regulado en el presente anexo se efectuarán una vez oído el comité del citado centro.

Clasificación de las Funciones Incluidas en el Factor de Especialización.

La presente información de niveles y funciones sólo se hace constar y tiene efectos para el cálculo de la prima regulada en el presente Anexo. No tiene incidencia en la Clasificación Profesional regulada en el Artículo 13 del presente Convenio, ni tiene incidencia en la adscripción individual del personal afectado.

Nivel	Funciones
1	Auxiliar de oficina, telefonista, operario conductor, auxiliar técnico, auxiliar de seguridad, taquimecanógrafa, auxiliar administrativo.
2	Administrativo, almacenero.
3	Jefe de almacén, purma.
4	Inspector de garantía de calidad.
5	Analista, especialista A-B mantenimiento, ayudante técnico de oficina técnica, ayudante técnico ingeniería de producción.
6	Auxiliar de producción, monitor, programador, montador, jefe de administración, ingeniería.
7	Operador de turbina, encargado de mantenimiento mecánico, encargado de mantenimiento eléctrico, encargado de mantenimiento de instrumentación y control, encargado de laboratorio, A.T.S.
8	Técnico de resultados, técnico de inspección en servicio, técnico de oficina técnica, técnico de seguridad, técnico de garantía y control de calidad, técnico de licenciamiento e información, técnico de ingeniería.



Nivel	Funciones
9	Operador de reactor, técnico de mantenimiento mecánico, técnico de mantenimiento eléctrico, técnico de instrumentación y control, técnico de protección radiológica, técnico de formación, jefe de laboratorio, técnico de reactor.
10	Ayudante jefe de turno.
11	Jefe de turno, jefe de ingeniería de producción, jefe de química, jefe de mantenimiento de instrumentación y control, jefe de protección radiológica, jefe de servicio médico, jefe de garantía y control de calidad, jefe de control económico.
12	Jefe de operación, jefe de producción, jefe de seguridad y protección radiológica, jefe de apoyo técnico.

#### Clasificación de las Funciones Incluidas en el Factor de Responsabilidad.

La presente información de niveles y funciones sólo se hace constar y tiene efectos para el cálculo de la prima regulada en el presente Anexo. No tiene incidencia en la Clasificación Profesional regulada en el Artículo 13 del presente Convenio, ni tiene incidencia en la adscripción individual del personal afectado.

Nivel	Funciones
1	Operador de turbina y aprovisionamiento documentación y archivo.
2	Técnico de reactor, técnico de inspección, técnico de resultados, técnico de protección radiológica, técnico de seguridad, A.T.S., técnico de garantía y control de calidad, técnico de formación, jefe de administración, técnico de mantenimiento mecánico, técnico de mantenimiento eléctrico, técnico de mantenimiento instrumentación y control, técnico de oficina de mantenimiento, jefe de laboratorio.
3	Operador de reactor.
4	Ayudante jefe de turno.
5	Jefe de turno, jefe de ingeniería de producción, jefe de química, jefe de mantenimiento instrumentación y control, jefe de garantía y control de calidad, jefe de ingeniería de apoyo técnico, jefe de licenciamiento e información, jefe de formación, jefe de control económico, jefe de servicio médico.
6	Jefe de operación, jefe de protección radiológica.
7	Jefe de mantenimiento, jefe de seguridad y protección radiológica, jefe de apoyo técnico.
8	Jefe de producción.

#### Clasificación de las Funciones Incluidas en el Factor III (Pk).

La presente información de niveles y funciones sólo se hace constar y tiene efectos para el cálculo de la prima regulada en el presente Anexo. No tiene incidencia en la Clasificación Profesional regulada en el Artículo 13 del presente Convenio, ni tiene incidencia en la adscripción individual del personal afectado.

Nivel	Funciones
1	Taquimecanógrafo/a, auxiliar de oficina, telefonista/a, ayudante de almacén, operario conductor, administrativo, almacenero, auxiliar técnico, auxiliar de seguridad, purma.
2	Ayudante técnico oficina técnica, inspector garantía de calidad, jefe de almacén.
3	Ayudante técnico de ingeniería de producción, especialista A-B mantenimiento, montador, analista, auxiliar de producción, monitor, programador, aprovisionamientos, documentación y archivo, ingeniería.
4	Operador de turbina, encargado de taller, encargado de laboratorio, A.T.S., perito en formación, técnico de resultados, técnico de inspección en servicio, técnico de oficina técnica, técnico 6C, técnico de licenciamiento, técnico de ingeniería, técnico de seguridad, jefe de administración, técnico de formación.

Nivel	Funciones
5	Operador de reactor, técnico de mantenimiento mecánico, técnico de mantenimiento eléctrico, técnico de mantenimiento instrumentación y control, técnico de protección radiológica, técnico químico, técnico de reactor, jefe de turno, ayudante jefe de turno.
6	Jefe de ingeniería de producción, jefe químico, jefe mantenimiento instrumentación y control, jefe de protección radiológica, jefe de servicio médico, jefe de control económico, jefe de ingeniería de apoyo técnico, jefe de licenciamiento e información, jefe de formación, jefe de operación.
7	Jefe de producción, jefe de mantenimiento, jefe de seguridad y protección radiológica, jefe de apoyo técnico.

### ANEXO VII

#### Condiciones de Aplicación Exclusiva al Personal de Gas Natural Fenosa Engineering S.L.U y GNF Ingeniería y Desarrollo de Generación S.L.U.

##### Condiciones de Trabajo Específicas.

En consideración a la actividad de ambas empresas y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente Anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Gas Natural Fenosa Engineering S.L.U y GNF Ingeniería y Desarrollo de Generación S.L.U, distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U. y GNF Ingeniería y Desarrollo de Generación S.L.U, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Gas Natural Fenosa Engineering y GNF Ingeniería y Desarrollo de Generación S.L.U en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente Anexo, únicamente se mantiene la aplicación del Acuerdo de Condiciones Laborales de EPTISA, de 31 de enero de 1996, en los aspectos que se indican más adelante, para el personal adscrito a la agrupación de interés económico Empresarios Agrupados.

##### I. Tiempo de Trabajo.

Salvo para el personal adscrito a Empresarios Agrupados, que tiene su propia regulación de Jornada de Trabajo y Horario, así como de Cómputo Diario de Jornada, para el resto de la plantilla de Gas Natural Fenosa Engineering y GNF Ingeniería y Desarrollo de Generación S.L.U, la regulación de Tiempo de Trabajo es la siguiente:

##### A. Con carácter general.

##### 1. Jornada anual.

La jornada anual efectiva se establece para cada año, en:

Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020 y ss.
1766 h.	1758 h.	1750 h.	1742 h.	1734 h.

##### 2. Horarios.

Será de aplicación la regulación general dispuesta en el Artículo 34 del presente Convenio.

##### 3. Otras condiciones.

Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente Anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo

de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el Anexo XVI sobre Sistema de cálculo de las Horas de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

B. Tiempo de Trabajo para el colectivo de trabajadores de Empresarios Agrupados.

1. Jornada Anual.

La jornada anual efectiva se establece para cada año, en:

Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020 y ss.
1766 h.	1758 h.	1750 h.	1742 h.	1734 h.

2. Horarios.

Los horarios se regirán por lo establecido en el Acuerdo de Condiciones Laborales de EPTISA de 31 de enero de 1996, por lo que respecta al Tiempo de Trabajo, Horario (puntos 3.1 a 3.8) y Cómputo Diario de Jornada (puntos 5.1 y 5.2).

3. Vacaciones.

Se regirán por lo establecido en el apartado 8 del Acuerdo de Condiciones Laborales de EPTISA de 31 de enero de 1996.

4. Otras condiciones.

Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente Anexo, y a excepción de lo regulado en el Artículo 41 del presente Convenio, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el Anexo XVI sobre Sistema de cálculo de las Horas de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

C. Adecuación de jornada y horario en proyectos.

Con carácter general, el personal asignado a proyectos, deberá adecuar su jornada y horario de trabajo a las necesidades propias de cada proyecto, sin que ello suponga superar la duración de la jornada anual anteriormente establecida.

II. Régimen Retributivo.

A. Con carácter general.

Salvo lo regulado específicamente en el presente anexo, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

Dietas.

De conformidad con la Norma Interna de aplicación.

B. Régimen Retributivo para el colectivo de trabajadores de Empresarios Agrupados.

Dietas.

De conformidad con la política de aplicación para el colectivo de Empresarios Agrupados.

III. Movilidad Geográfica.

El empleado se compromete a realizar los desplazamientos que sean necesarios por motivos de trabajo, tanto dentro de España como en el extranjero. Igualmente se compromete a realizar trabajos en instalaciones fuera de su centro de trabajo.

Estos desplazamientos darán derecho al empleado a percibir, exclusivamente, los gastos producidos en concepto de viajes y estancia, de acuerdo a la norma interna y procedimiento al efecto en vigor en cada momento.

## ANEXO VIII

### Condiciones de Aplicación Exclusiva al Personal de Operación y Mantenimiento Energy, S.A.

Condiciones de Trabajo Específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente Anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Operación y Mantenimiento Energy, S.A., distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Operación y Mantenimiento Energy en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente Anexo, queda sin efecto cualquier otro acuerdo o de carácter laboral que hubiera podido ser anteriormente aplicable en la Empresa y, específicamente, la aplicación del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

I. Tiempo de Trabajo.

1. Jornada anual:

La jornada anual efectiva se fija en 1.715 horas.

1. Horarios:

El horario ordinario de trabajo, tendrá dos modalidades diferenciadas:

- Jornada partida desde el 16 de septiembre hasta el 14 de junio del año siguiente.
- Jornada intensiva desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, y desde el 24 de diciembre al día 6 del enero del año siguiente, ambos inclusive.

2.1 Jornada Partida.

Periodo de Invierno.

Las características del presente horario son las siguientes:

- De lunes a jueves, 08 h y 30 minutos, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 08 h y las 09 h.

El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 14 h y las 16 h, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a dos horas.

La salida por la tarde, dependerá de la hora de entrada y de la duración de la interrupción para la comida, debiéndose cumplir la duración establecida de 08 h y 30 minutos.

- Viernes, 06 h y 30 minutos, con entrada flexible entre las 08 h y las 09 h y salida a partir de las 14h 30 minutos, dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 06 h y 30 minutos.

Periodo de verano.

Las características del presente horario son las siguientes:

- De lunes a jueves siete horas, con entrada flexible entre las 08 h y las 09 h, y salida a partir de las 15 h, dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de siete horas.

Los viernes 06 h 30 minutos, con entrada flexible entre las 08 h y las 09 h, y salida a partir de las 14 h 30 minutos, dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 06 h 30 minutos.

• Durante el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, se efectuará el mismo horario que los viernes del periodo de verano.

### 3. Otras condiciones.

Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente Anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio, no obstante, el Anexo XVI sobre Recuperación y Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

### II. Adecuación de Jornada y Horario en Proyectos.

Con carácter general, el personal asignado a proyectos, deberá adecuar su jornada y horario de trabajo a las necesidades propias de cada proyecto, sin que ello suponga superar la duración de la jornada anual anteriormente establecida.

### III. Régimen Retributivo.

Salvo lo regulado específicamente en el presente anexo, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

#### Complemento RV GDD.

De aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa (05.03.2013) venía devengando la Retribución Variable por Gestión del Desempeño de acuerdo con los criterios establecidos hasta la fecha, bajo la denominación de Cumplimiento de Objetivos-Retribución Variable GDD, se abonará distribuido en las 12 pagas ordinarias, un complemento salarial equivalente a la media porcentual de la retribución variable percibida individualmente en los tres últimos años, que se aplicará sobre los valores 2012 del Salario de Grupo y Salario por Ocupación, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho complemento que tiene carácter consolidado y no absorbible, se incrementará en igual porcentaje que las tablas salariales, y no computa a efectos de la aportación al Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento a excepción del Pago Único por productividad regulado en el Artículo 52 del presente Convenio, computándose a efectos de cálculo de dicha absorción total o parcial un cumplimiento 100% de la misma.

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

#### Pluses.

#### Turno.

Los empleados que trabajen en régimen de TPS o TRR percibirán por cada día de trabajo efectivo, el Plus Turno que corresponda (antes Complemento de puesto, Turnos y Complemento Compensación & Absorbible) aplicando los siguientes porcentajes establecidos en el Acuerdo AGA de fecha 13 de mayo de 2009, sobre los conceptos de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional:

TPS	TRR
12,5% de lunes a viernes.	15,0% de lunes a viernes.
18,5% de lunes a domingo.	25,0% de lunes a domingo.

Los trabajadores a los que era de aplicación el dicho Acuerdo pero que han dejado de realizar jornada a turnos, seguirán percibiendo a título personal la cantidad que se les venía abonando a fecha 31.12.2011 como complemento de puesto.

Retén.

Los empleados que realicen servicio de Retén en las condiciones y con el régimen de trabajo implantado en la Empresa percibirán el Plus Retén.

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

Año	Importe
2016	151,05
2017	152,71
2018	154,39
2019	156,71
2020	159,37

Dieta comida.

Los empleados percibirán la dieta de comida por prolongación de jornada o realización de trabajos en fines de semana, siendo en todo caso incompatible con el devengo del Vale Comida o cualquier concepto retributivo de naturaleza similar.

El importe de esta dieta para cada uno de los años de vigencia es:

Año	Importe
2016	12,44
2017	12,58
2018	12,72
2019	12,91
2020	13,10

#### IV. Movilidad Geográfica.

El empleado se compromete a realizar los desplazamientos que sean necesarios por motivos de trabajo, tanto dentro de España como en el extranjero. Igualmente se compromete a realizar trabajos en instalaciones fuera de su centro de trabajo.

Estos desplazamientos darán derecho al empleado a percibir, exclusivamente, los gastos producidos en concepto de viajes y estancia de acuerdo con la norma interna de aplicación vigente en cada momento.

### ANEXO IX

#### Condiciones de Aplicación Exclusiva al Personal de Petroleum Oil & Gas España, S.A.

##### Condiciones de Trabajo Específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente Anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Petroleum Oil & Gas España, S.A., distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Petroleum Oil & Gas España, S.A. en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente Anexo, únicamente se mantiene la aplicación de los Acuerdos de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009.

I. Tiempo de Trabajo.

1. Jornada Anual.

La jornada anual efectiva se establece para cada año, en:

Año 2016	Año 2017	Año 2018 y ss.
1704 h	1700 h.	1695 h.

2. Horario.

Sin perjuicio de la regulación específica para el personal a turno, será de aplicación la regulación general dispuesta en el Artículo 34 del presente Convenio.

3. Vacaciones.

26 días laborables.

4. Otras condiciones.

Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente Anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el Anexo XVI sobre Sistema de cálculo de las Horas de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

II. Régimen Retributivo.

Salvo lo regulado específicamente en el presente anexo, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

1. Regulación de Pluses.

Los plusos regulados en los Acuerdo de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009, tienen los siguientes valores 2016:

Operadores de Campo

Turno.		De lunes a viernes	Sábados y domingos	Festivos especiales
		Mañana.	15,73	–
	Tarde.	15,73	–	–
Retén.	Noche.	15,73	18,88	24,65
Disponibilidad.		33,56		

## Operadores Sala de Control

Turno.		De lunes a viernes	Sábados y domingos	Festivos especiales
		Mañana.	23,08	23,08
Turno.	Tarde.	23,08	23,08	30,10
	Noche.	23,08	23,08	30,10
Retén.	24 horas.	18,88	18,88	24,65

La revisión económica correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020 será igual al incremento porcentual acordado para las tablas salariales.

## 2. Ayuda Comida.

Con carácter general, en la Empresa no se devenga una compensación por comidas, distinta a la regulada en el Artículo 53 del presente Convenio como Vale Comida.

No obstante lo anterior, los empleados que a día de la firma del presente Convenio estén percibiendo en nómina el concepto de «Ayuda Comida» en el mismo importe establecido para el Vale Comida, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones, teniendo la opción –a ejercer por única vez– de pasar a percibir sustitivamente el Vale Comida, todo ello mientras estén adscritos a Jornada Partida o Jornada Flexible.

Los importes de la Ayuda Comida, para cada uno de los años de vigencia, son:

Año	Importe
2016	8,90
2017	9,00
2018	9,10
2019	9,20
2020	9,30

## III. Beneficios Sociales.

## Suministro de gas natural y electricidad.

Con carácter general se estará a lo regulado en el Artículo 62 del presente Convenio. No obstante, como condición individual Ad Personam, al colectivo ingresado en la Empresa antes de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), se aplicará lo regulado en la Disposición Adicional Primera del Anexo I.

## Percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT).

El personal con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT) que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja de IT. Desde esta fecha empezará a computarse el período de dieciocho meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente Artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el Artículo 47 del presente convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devengue.



Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

## ANEXO X

### Condiciones de Aplicación Exclusiva al Personal de Gas Natural Fenosa Renovables, S.L.U.

#### Condiciones de Trabajo Específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente Anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Gas Natural Fenosa Renovables, S.L.U. distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

#### I. Tiempo de Trabajo.

##### 1. Jornada anual.

La jornada anual efectiva se establece para cada año, en:

Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020 y ss.
1727 h.	1719 h.	1711 h.	1703 h.	1695 h.

##### 2. Horario.

Sin perjuicio de la regulación específica para el personal a turno, será de aplicación la regulación general dispuesta en el Artículo 34 del presente Convenio.

##### 3. Otras condiciones.

Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente Anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el Anexo XVI sobre Sistema de cálculo de las Horas de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

#### II. Régimen Retributivo.

Salvo lo regulado específicamente en el presente anexo, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

##### Plus Turno Rotativo Regular (TRR).

El TRR es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

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

Año	Importe
2016	636,19
2017	643,19
2018	650,27
2019	660,02
2020	671,24

Plus de Disponibilidad.

El Plus de Disponibilidad es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a la misma. Dicho plus retribuye la disponibilidad para atender las situaciones de necesidad que puedan darse fuera de jornada laboral, fines de semana y/o festivos.

Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, no percibiéndose en situaciones de baja por incapacidad temporal (IT).

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

Año	Importe €
2016	4.242,00
2017	4.288,66
2018	4.335,84
2019	4.400,88
2020	4.475,69

III. Beneficios Sociales.

Suministro de gas natural y electricidad.

Con carácter general se estará a lo regulado en el Artículo 62 del presente Convenio. No obstante, como condición individual Ad Personam, al colectivo ingresado en la Empresa antes de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (05.03.2013), se aplicará lo regulado en la Disposición Adicional Primera del Anexo I.

Percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT).

El personal con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT) que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja de IT. Desde esta fecha empezará a computarse el período de dieciocho meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente Artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el Artículo 47 del presente convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devengue.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

## ANEXO XI-1

## Tablas salariales Año 2016

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TECNICO	
					Subgrupo General	Subgrupo Alta Cualificación
68.739,88	28					68.739,88
66.284,48	27					66.284,48
63.916,79	26					63.916,79
61.633,66	25					61.633,66
59.432,08	24					59.432,08
57.309,16	23		57.309,16		57.309,16	57.309,16
55.186,20	22		55.186,20		55.186,20	55.186,20
52.979,03	21		52.979,03		52.979,03	52.979,03
50.770,71	20		50.770,71		50.770,71	50.770,71
48.343,83	19	48.343,83	48.343,83	48.343,83	48.343,83	48.343,83
45.914,70	18	45.914,70	45.914,70	45.914,70	45.914,70	45.914,70
43.928,35	17	43.928,35	43.928,35	43.928,35	43.928,35	43.928,35
41.942,02	16	41.942,02	41.942,02	41.942,02	41.942,02	41.942,02
39.955,68	15	39.955,68	39.955,68	39.955,68	39.955,68	39.955,68
37.969,33	14	37.969,33	37.969,33	37.969,33	37.969,33	37.969,33
35.761,01	13	35.761,01	35.761,01	35.761,01	35.761,01	35.761,01
33.553,83	12	33.553,83	33.553,83	33.553,83	33.553,83	33.553,83
31.787,18	11	31.787,18	31.787,18	31.787,18	31.787,18	31.787,18
30.020,54	10	30.020,54	30.020,54	30.020,54	30.020,54	30.020,54
28.256,17	9	28.256,17	28.256,17	28.256,17	28.256,17	28.256,17
27.153,16	8	27.153,16	27.153,16	27.153,16		
26.047,87	7	26.047,87	26.047,87	26.047,87		
24.283,48	6	24.283,48	24.283,48	24.283,48		
22.957,35	5	22.957,35	22.957,35	22.957,35		
22.075,17	4	22.075,17		22.075,17		
21.191,83	3	21.191,83		21.191,83		
19.867,99	2	19.867,99		19.867,99		
18.543,00	1	18.543,00				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	8,80
-------------	------

Dieta Desayuno	4,43
Dieta Comida	16,98
Dieta Cena	16,98

## ANEXO XI-2

## Tablas salariales Año 2017

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TECNICO	
					Subgrupo General	Subgrupo Alta Cualificación
69.496,02	28					69.496,02
67.013,61	27					67.013,61
64.619,87	26					64.619,87
62.311,63	25					62.311,63
60.085,83	24					60.085,83
57.939,56	23		57.939,56		57.939,56	57.939,56
55.793,25	22		55.793,25		55.793,25	55.793,25
53.561,80	21		53.561,80		53.561,80	53.561,80
51.329,19	20		51.329,19		51.329,19	51.329,19
48.875,61	19	48.875,61	48.875,61	48.875,61	48.875,61	48.875,61
46.419,76	18	46.419,76	46.419,76	46.419,76	46.419,76	46.419,76
44.411,56	17	44.411,56	44.411,56	44.411,56	44.411,56	44.411,56
42.403,38	16	42.403,38	42.403,38	42.403,38	42.403,38	42.403,38
40.395,19	15	40.395,19	40.395,19	40.395,19	40.395,19	40.395,19
38.386,99	14	38.386,99	38.386,99	38.386,99	38.386,99	38.386,99
36.154,38	13	36.154,38	36.154,38	36.154,38	36.154,38	36.154,38
33.922,92	12	33.922,92	33.922,92	33.922,92	33.922,92	33.922,92
32.136,84	11	32.136,84	32.136,84	32.136,84	32.136,84	32.136,84
30.350,77	10	30.350,77	30.350,77	30.350,77	30.350,77	30.350,77
28.566,99	9	28.566,99	28.566,99	28.566,99	28.566,99	28.566,99
27.451,84	8	27.451,84	27.451,84	27.451,84		
26.334,40	7	26.334,40	26.334,40	26.334,40		
24.550,60	6	24.550,60	24.550,60	24.550,60		
23.209,88	5	23.209,88	23.209,88	23.209,88		
22.318,00	4	22.318,00		22.318,00		
21.424,94	3	21.424,94		21.424,94		
20.086,54	2	20.086,54		20.086,54		
18.746,97	1	18.746,97				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	8,90
-------------	------

Dieta Desayuno	4,48
Dieta Comida	17,16
Dieta Cena	17,16

## ANEXO XI-3

## Tablas salariales Año 2018

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TECNICO	
					Subgrupo General	Subgrupo Alta Cualificación
70.260,48	28					70.260,48
67.750,76	27					67.750,76
65.330,69	26					65.330,69
62.997,06	25					62.997,06
60.746,77	24					60.746,77
58.576,90	23		58.576,90		58.576,90	58.576,90
56.406,98	22		56.406,98		56.406,98	56.406,98
54.150,98	21		54.150,98		54.150,98	54.150,98
51.893,81	20		51.893,81		51.893,81	51.893,81
49.413,24	19	49.413,24	49.413,24	49.413,24	49.413,24	49.413,24
46.930,38	18	46.930,38	46.930,38	46.930,38	46.930,38	46.930,38
44.900,09	17	44.900,09	44.900,09	44.900,09	44.900,09	44.900,09
42.869,82	16	42.869,82	42.869,82	42.869,82	42.869,82	42.869,82
40.839,54	15	40.839,54	40.839,54	40.839,54	40.839,54	40.839,54
38.809,25	14	38.809,25	38.809,25	38.809,25	38.809,25	38.809,25
36.552,08	13	36.552,08	36.552,08	36.552,08	36.552,08	36.552,08
34.296,07	12	34.296,07	34.296,07	34.296,07	34.296,07	34.296,07
32.490,35	11	32.490,35	32.490,35	32.490,35	32.490,35	32.490,35
30.684,63	10	30.684,63	30.684,63	30.684,63	30.684,63	30.684,63
28.881,23	9	28.881,23	28.881,23	28.881,23	28.881,23	28.881,23
27.753,81	8	27.753,81	27.753,81	27.753,81		
26.624,08	7	26.624,08	26.624,08	26.624,08		
24.820,66	6	24.820,66	24.820,66	24.820,66		
23.465,19	5	23.465,19	23.465,19	23.465,19		
22.563,50	4	22.563,50		22.563,50		
21.660,61	3	21.660,61		21.660,61		
20.307,49	2	20.307,49		20.307,49		
18.953,19	1	18.953,19				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	9,00
-------------	------

Dieta Desayuno	4,53
Dieta Comida	17,35
Dieta Cena	17,35

## ANEXO XI-4

## Tablas salariales. Año 2019

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TECNICO	
					Subgrupo General	Subgrupo Alta Cualificación
71.314,39	28					71.314,39
68.767,02	27					68.767,02
66.310,65	26					66.310,65
63.942,02	25					63.942,02
61.657,97	24					61.657,97
59.455,55	23		59.455,55		59.455,55	59.455,55
57.253,08	22		57.253,08		57.253,08	57.253,08
54.963,24	21		54.963,24		54.963,24	54.963,24
52.672,22	20		52.672,22		52.672,22	52.672,22
50.154,44	19	50.154,44	50.154,44	50.154,44	50.154,44	50.154,44
47.634,34	18	47.634,34	47.634,34	47.634,34	47.634,34	47.634,34
45.573,59	17	45.573,59	45.573,59	45.573,59	45.573,59	45.573,59
43.512,87	16	43.512,87	43.512,87	43.512,87	43.512,87	43.512,87
41.452,13	15	41.452,13	41.452,13	41.452,13	41.452,13	41.452,13
39.391,39	14	39.391,39	39.391,39	39.391,39	39.391,39	39.391,39
37.100,36	13	37.100,36	37.100,36	37.100,36	37.100,36	37.100,36
34.810,51	12	34.810,51	34.810,51	34.810,51	34.810,51	34.810,51
32.977,71	11	32.977,71	32.977,71	32.977,71	32.977,71	32.977,71
31.144,90	10	31.144,90	31.144,90	31.144,90	31.144,90	31.144,90
29.314,45	9	29.314,45	29.314,45	29.314,45	29.314,45	29.314,45
28.170,12	8	28.170,12	28.170,12	28.170,12		
27.023,44	7	27.023,44	27.023,44	27.023,44		
25.192,97	6	25.192,97	25.192,97	25.192,97		
23.817,17	5	23.817,17	23.817,17	23.817,17		
22.901,95	4	22.901,95		22.901,95		
21.985,52	3	21.985,52		21.985,52		
20.612,10	2	20.612,10		20.612,10		
19.237,49	1	19.237,49				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	9,10
-------------	------

Dieta Desayuno	4,60
Dieta Comida	17,61
Dieta Cena	17,61

## ANEXO XI-5

## Tablas salariales. Año 2020

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TECNICO	
					Subgrupo General	Subgrupo Alta Cualificación
72.526,73	28					72.526,73
69.936,06	27					69.936,06
67.437,93	26					67.437,93
65.029,03	25					65.029,03
62.706,16	24					62.706,16
60.466,29	23		60.466,29		60.466,29	60.466,29
58.226,38	22		58.226,38		58.226,38	58.226,38
55.897,62	21		55.897,62		55.897,62	55.897,62
53.567,65	20		53.567,65		53.567,65	53.567,65
51.007,07	19	51.007,07	51.007,07	51.007,07	51.007,07	51.007,07
48.444,12	18	48.444,12	48.444,12	48.444,12	48.444,12	48.444,12
46.348,34	17	46.348,34	46.348,34	46.348,34	46.348,34	46.348,34
44.252,59	16	44.252,59	44.252,59	44.252,59	44.252,59	44.252,59
42.156,82	15	42.156,82	42.156,82	42.156,82	42.156,82	42.156,82
40.061,04	14	40.061,04	40.061,04	40.061,04	40.061,04	40.061,04
37.731,07	13	37.731,07	37.731,07	37.731,07	37.731,07	37.731,07
35.402,29	12	35.402,29	35.402,29	35.402,29	35.402,29	35.402,29
33.538,33	11	33.538,33	33.538,33	33.538,33	33.538,33	33.538,33
31.674,36	10	31.674,36	31.674,36	31.674,36	31.674,36	31.674,36
29.812,80	9	29.812,80	29.812,80	29.812,80	29.812,80	29.812,80
28.649,01	8	28.649,01	28.649,01	28.649,01		
27.482,84	7	27.482,84	27.482,84	27.482,84		
25.621,25	6	25.621,25	25.621,25	25.621,25		
24.222,06	5	24.222,06	24.222,06	24.222,06		
23.291,28	4	23.291,28		23.291,28		
22.359,27	3	22.359,27		22.359,27		
20.962,51	2	20.962,51		20.962,51		
19.564,53	1	19.564,53				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	9,20
-------------	------

Dieta Desayuno	4,67
Dieta Comida	17,91
Dieta Cena	17,91

## ANEXO XII

## Tabla de diferencia garantizada complemento pluses disposición transitoria

## Primera del anexo II

## I. Turno (valores 2016).

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL CONVENIO	IMPORTE MENSUAL	DIFERENCIA GARANTIZADA
IV	5.2	6	574,07	0,00
IV	5.1	7	574,07	43,67
IV	4.2	8	574,07	0,00
IV	3.2	9	574,07	0,00
IV	4.1		574,07	43,67
III	5.2		574,07	86,52
III	5.3		574,07	76,34
IV	3.1	10	574,07	43,67
III	4.3		574,07	76,34
III	5.1		574,07	114,03
IV	2.2	11	574,07	0,00
III	4.1		574,07	114,03
III	4.2		574,07	86,52
II	7.3		574,07	154,36
II	7.4		574,07	133,26
IV	1.2	12	574,07	0,00
IV	2.1		574,07	43,67
III	3.1		574,07	114,03
III	3.2		574,07	86,52
III	3.3		574,07	76,34
II	6.4		574,07	133,26
II	7.2		574,07	190,22
IV	1.1	13	617,74	0,00
III	2.1		617,74	70,36
III	2.2		617,74	42,85
III	2.3		617,74	32,67
II	6.3		617,74	110,70
II	6.2		617,74	146,55
II	7.1		617,74	182,98
III	1.2	14	650,41	10,18
III	1.3		650,41	0,00
II	5.3		650,41	78,03
II	5.4		650,41	56,92
II	6.1		650,41	150,32
III	1.1	15	688,11	0,00
II	4.4		688,11	19,22
II	5.2		688,11	76,18
II	5.1		688,11	112,62
II	4.3	16	707,33	21,11
II	4.2	17	707,33	56,96
II	4.1		707,33	93,40
II	3.4	18	707,33	0,00
II	3.3		707,33	21,11
II	3.2		707,33	56,96
II	2.4		707,33	0,00
II	2.3	19	707,33	21,11
II	3.1		707,33	93,40
II	1.4		707,33	0,00
II	2.2	20	707,33	56,96
II	2.1		707,33	93,40
II	1.3	21	728,44	0,00
II	1.2		728,44	35,85
II	1.1	22	800,74	0,00



## II. TPS A (valores 2016).

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL CONVENIO	IMPORTE MENSUAL	DIFERENCIA GARANTIZADA
IV	5.2	6	426,10	0,00
IV	5.1	7	426,10	31,85
IV	4.2	8	426,10	0,00
IV	3.2	9	426,10	0,00
IV	4.1		426,10	31,85
III	5.2	9	426,10	55,15
III	5.3		426,10	50,43
IV	3.1	10	426,10	31,85
III	4.3		426,10	50,43
III	5.1		426,10	72,55
IV	2.2	11	426,10	0,00
III	4.1		426,10	72,55
III	4.2		426,10	55,15
II	7.3		426,10	95,27
II	7.4	12	426,10	82,58
IV	1.2		426,10	0,00
IV	2.1		426,10	31,85
III	3.1		426,10	72,55
III	3.2		426,10	55,15
III	3.3		426,10	50,43
II	6.4	13	426,10	82,58
II	7.2		426,10	121,41
IV	1.1		457,95	0,00
III	2.1		457,95	40,70
III	2.2		457,95	23,30
III	2.3		457,95	18,58
II	6.2	14	457,95	89,56
II	6.3		457,95	63,42
II	7.1		457,95	115,71
III	1.2	15	476,53	4,72
III	1.3		476,53	0,00
II	5.3		476,53	44,84
II	5.4		476,53	32,15
II	6.1	16	476,53	97,14
III	1.1		498,66	0,00
II	4.4	17	498,66	10,03
II	5.1		498,66	75,01
II	5.2		498,66	48,86
II	4.3	18	508,69	12,69
II	4.1		508,69	64,98
II	4.2	19	508,69	38,83
II	3.2		508,69	38,83
II	3.3		508,69	12,69
II	3.4	20	508,69	0,00
II	2.3		508,69	12,69
II	2.4		508,69	0,00
II	3.1	21	508,69	64,98
II	1.4		508,69	0,00
II	2.1		508,69	64,98
II	2.2	22	508,69	38,83
II	1.2		521,37	26,14
II	1.3	521,37	0,00	
II	1.1	573,67	0,00	

## III. Retén (valores 2016).

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL CONVENIO	IMPORTE SEMANAL	DIFERENCIA GARANTIZADA
IV	5.2	6	236,19	8,78
IV	5.1	7	236,19	0,00
IV	4.2	8	236,19	8,78
III	5.2	9	236,19	11,44
III	5.3		236,19	6,20
IV	3.2		236,19	8,78
IV	4.1	10	236,19	0,00
III	4.3		236,19	6,20
III	5.1		236,19	14,55
IV	3.1	11	236,19	0,00
II	7.3		236,19	24,39
II	7.4		236,19	18,30
III	4.1	12	236,19	14,55
III	4.2		236,19	11,44
IV	2.2		236,19	8,78
II	6.4	13	236,19	18,30
II	7.2		236,19	44,25
III	3.1		236,19	14,55
III	3.2	14	236,19	11,44
III	3.3		236,19	6,20
IV	1.2		236,19	8,78
IV	2.1	15	236,19	0,00
II	6.2		236,19	44,25
II	6.3		236,19	24,39
II	7.1	16	236,19	62,17
III	2.1		236,19	14,55
III	2.2		236,19	11,44
III	2.3	17	236,19	6,20
IV	1.1		236,19	0,00
II	5.3		242,39	18,19
II	5.4	18	242,39	12,09
II	6.1		242,39	55,97
III	1.2		242,39	5,24
III	1.3	19	242,39	0,00
II	4.4		250,74	3,75
II	5.1		250,74	47,62
II	5.2	20	250,74	29,70
III	1.1		250,74	0,00
II	4.3		254,49	6,09
II	4.1	21	254,49	43,87
II	4.2		254,49	25,95
II	3.2		254,49	25,95
II	3.3	22	254,49	6,09
II	3.4		254,49	0,00
II	2.3		254,49	6,09
II	2.4	23	254,49	0,00
II	3.1		254,49	43,87
II	1.4		254,49	0,00
II	2.1	24	254,49	43,87
II	2.2		254,49	25,95
II	1.2		260,58	19,86
II	1.3	25	260,58	0,00
II	1.1		298,36	0,00

## IV. Compensación jornada a turnos (valores 2016).

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL CONVENIO	IMPORTE GARANTIZADO
IV	5.2	6	298,19
IV	5.1	7	323,70
IV	4.2	8	298,19
IV	3.2		298,19
IV	4.1	9	323,70
III	5.2		366,02
III	5.3		348,08
IV	3.1		323,70
III	4.3	10	348,08
III	5.1		393,20
IV	2.2		298,19
III	4.1		393,20
III	4.2	11	366,02
II	7.3		435,81
II	7.4		411,71
IV	1.2		298,19
IV	2.1		323,70
III	3.1		393,20
III	3.2	12	366,02
III	3.3		348,08
II	6.4		411,71
II	7.2		455,15
IV	1.1		323,70
III	2.1		393,20
III	2.2		366,02
III	2.3	13	348,08
II	6.2		455,15
II	6.3		435,81
II	7.1		476,45
III	1.2		366,02
III	1.3		348,08
II	5.3	14	435,81
II	5.4		411,71
II	6.1		476,45
III	1.1		393,20
II	4.4		411,71
II	5.1	15	476,45
II	5.2		455,15
II	4.3	16	435,81
II	4.1		476,45
II	4.2	17	455,15
II	3.2		455,15
II	3.3	18	435,81
II	3.4		411,71
II	2.3		435,81
II	2.4	19	411,71
II	3.1		476,45
II	1.4		411,71
II	2.1	20	476,45
II	2.2		455,15
II	1.2		455,15
II	1.3	21	435,81
II	1.1	22	476,45

## ANEXO XIII

## Tabla de clasificación profesional

La tabla de Clasificación Profesional regulada en el artículo 15 del Convenio, es la siguiente:

NIVELES	GRUPOS PROFESIONALES				
	GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TECNICO	
Subgrupo				General	Alta Cualificación
28					
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					Desarrollo
20					
19				Desarrollo	
18					
17					
16		Desarrollo			
15					
14					
13			Desarrollo		
12	Desarrollo			Básico	Básico
11					
10				Entrada	Entrada
9					
8		Básico			
7					
6		Entrada			
5			Básico		
4	Básico				
3			Entrada		
2	Entrada				
1					

## ANEXO XIV

Tabla de agrupación de funciones con su referencia a la tabla de clasificación profesional

Puesto Tipo	Gestión/Soporte	Comercial	Técnico Operativo	Técnico	
				General	Alta
Administrativo	x				
Almacenero			x		
Analista Central			x		
Analista Desarrollo de Negocio				x	
Analista SSII					x
Ayudante Medida y Operaciones			x		
Ayudante Operativo Generación			x		
Ayudante Soporte Procesos	x				
Conductor	x				
Coordinador Administrativo	x				
Coordinador Operaciones Telecomunicaciones					x
Especialista Administración y Fiscal					x
Especialista ATR					x
Especialista Auditoría Interna					x
Especialista Calidad					x
Especialista Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos					x
Especialista Compras					x
Especialista Comunicación					x
Especialista Control de Energía					x
Especialista Desarrollo					x
Especialista Desarrollo Negocio					x
Especialista Desarrollo Segmentos					x
Especialista Distribución					x
Especialista Económico Financiero					x
Especialista Estrategia y Operaciones					x
Especialista Explotación					x
Especialista Gestión Activos Red					x
Especialista Gestión de Energía					x
Especialista Gestión Ingresos Distribuc. Electricidad					x
Especialista Logística					x
Especialista Mantenimiento					x
Especialista Medida y Operaciones					x
Especialista Medio Ambiente					x
Especialista Mejora de Procesos					x
Especialista Mercado Comercial		x			
Especialista Normativa y Reglamentación					x
Especialista Operación					x
Especialista Operación & Mtto Gen.					x
Especialista Planificación Neg. Regulados Electricidad					x
Especialista Planificación y Arquitectura					x
Especialista Prevención					x
Especialista Promoción e Investigación de Mercados					x
Especialista Protecciones y Telecontrol					x
Especialista Provisión de Servicio					x
Especialista Proyectos IT					x
Especialista Proyectos Red Telecomunicaciones					x
Especialista Proyectos SSII					x
Especialista Proyectos y Construcción					x
Especialista Recursos Humanos					x
Especialista Regulación					x
Especialista Salud					x
Especialista Seguimiento Operativo					x
Especialista Servicio al Cliente					x
Especialista Servicios de Red					x
Especialista Servicios de Red Telecomunicaciones					x
Especialista Servicios Jurídicos					x
Especialista Soporte Generación					x
Especialista Tecnología e Ingeniería Negocio					x
Especialista Venta Canal Telefónico y Online		x			
Gestión de Explotación				x	
Gestión de Operadores					x
Gestor Comercial		x			
Gestor Expansión		x			
Gestor Operaciones		x			
Gestor Técnico	x				
Ingeniero				x	
Ingeniero Especialista					x

J. Proyectos Estrategia y Desarrollo					x
Jefe de Operaciones					x
Jefe de Turno Generación					x
Jefe de Ventas Energía					x
Jefe Turno Electricidad					x
Montador			x		
Montador Electricidad			x		
Oficina Proyectos					x
Operador			x		
Operador Planificación Energetica			x		
Operario Electricidad			x		
Operario Gas			x		
Operario Generación			x		
Operario Medida y Operaciones			x		
Operario Serv. Operativos			x		
Operario SS.GG.	x				
Operario Telecomunicaciones			x		
Secretaría Dirección	x				
Supervisor			x		
Supervisor Distribución			x		
Supervisor Electricidad			x		
Supervisor Explotación			x		
Supervisor Ingeniería / Operaciones			x		
Supervisor Medida y Operaciones			x		
Supervisor Parque Eólico			x		
Tco. Atención a Clientes				x	
Tco. ATR				x	
Tco. Calidad				x	
Tco. Ciclo de Ingresos				x	
Tco. Compras				x	
Tco. Comunicación				x	
Tco. Control de Energía				x	
Tco. Desarrollo				x	
Tco. Desarrollo y Explotación Ins. Renovables				x	
Tco. Despacho Generación				x	
Tco. Distribución				x	
Tco. Económico Financiero				x	
Tco. Explotación				x	
Tco. Gestión Activos Red				x	
Tco. Gestión Cartera Mayorista				x	
Tco. Gestión de Energía				x	
Tco. Gestión de Ingresos Distribuc. Electricidad				x	
Tco. Gestión Energética				x	
Tco. Gestión Jurídica				x	
Tco. Gestión Operadores Telecomunicaciones				x	
Tco. Gestión Patrimonial				x	
Tco. Ingeniería Telecomunicaciones				x	
Tco. Logística				x	
Tco. Mantenimiento				x	
Tco. Medida y Operaciones				x	
Tco. Medio Ambiente				x	
Tco. Mejora de Procesos				x	
Tco. Normativa y Reglamentación				x	
Tco. Ofertas				x	
Tco. Operación				x	
Tco. Operación & Mtto Gen.				x	
Tco. Operación y Mantenimiento de Red Telecomunicaciones				x	
Tco. Operaciones SSII				x	
Tco. Planificación Operativa				x	
Tco. Planificación y Arquitectura				x	
Tco. Prevención				x	
Tco. Procesos y Sistemas				x	
Tco. Promoción e Investigación de Mercados				x	
Tco. Protecciones y Telecontrol				x	
Tco. Provisión de Servicio				x	
Tco. Proyectos y Construcción				x	
Tco. Proyectos Ingeniería				x	
Tco. Proyectos S.Energéticas				x	
Tco. Recursos Humanos				x	
Tco. Regulación				x	
Tco. Sanitario				x	
Tco. Segmentos				x	
Tco. Seguridad Industrial				x	
Tco. Servicio al Cliente				x	
Tco. Servicios de Red				x	
Tco. Servicios Generales				x	
Tco. Servicios Operativos				x	
Tco. Soporte Desarrollo Negocio				x	
Tco. Soporte Generación				x	
Tco. Soporte Telecomunicaciones / Sistemas				x	
Tco. Tecnología				x	
Tco. Tramitaciones				x	

## ANEXO XV

## Integración en complementos personales

En este Anexo se relacionan los conceptos que han sido integrados (ya sea en presente o en el anterior Convenio 2012-2015), en cada uno de los complementos salariales regulados en el Artículo 47 del presente Convenio, manteniéndose en su caso, la obligación y la contraprestación laboral por la que se venían devengando.

Conceptos Artículo 47	Conceptos Integrados
Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complemento adecuación tablas.</li> <li>• Complemento absorbible por posicionamiento.</li> </ul>
Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complemento Ad Personam pensionable.</li> </ul>
Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complemento Personal sin desempeño (S/D).</li> </ul>
Complemento Ad Personam No Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación supresión de economatos.</li> <li>• Complemento personal con variable sin pensiones.</li> <li>• Complemento personal sin plan pensiones sin desempeño con subid.</li> <li>• Desde el 1 de enero del año siguiente a la fecha de firma, el Pago de Firma de Convenio <sup>3</sup>.</li> <li>• Desde el 1 de enero del año siguiente a la fecha de firma del presente convenio, el Fondo Social de los Acuerdos Octavo y Noveno del Acta de firma del Convenio Colectivo 2012-2015 <sup>4</sup>.</li> <li>• Desde el 1 de enero del año siguiente a la fecha de firma del presente convenio, el Quebranto Moneda de los Acuerdos Octavo y Noveno del Acta de firma del Convenio Colectivo 2012-2015 <sup>5</sup>.</li> </ul>
Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complemento Ad Personam no pensionable</li> <li>• Ayuda aparcamiento</li> <li>• Complemento pactado absorbible por promoción</li> <li>• Importe percibido por las Garantías reguladas en los Artículos 84, 85, 95 y 96 (salvo la regulación del punto b) sobre Llamada) del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.</li> <li>• Plus Dedicación de Gas Natural Fenosa Engineering (incluyendo Ayuda Guardería, Idiomas y Seguro Vehículo)</li> <li>• Complemento 3% de Gas Natural Fenosa Engineering</li> <li>• Ayuda Guardería de Operación y Mantenimiento Energy, S.A.</li> </ul>
Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complemento personal F.B.</li> <li>• Ayuda transporte, de Petroleum Oil &amp; Gas España, S.A.</li> </ul>
Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde el 1 de enero siguiente a la fecha de firma del presente convenio, el Complemento personal de homologación, Disposición Adicional Primera del Anexo III y Anexo IV del Convenio Colectivo 2012-2015.</li> <li>• Desde el 1 de enero siguiente a la fecha de firma del presente convenio, la Compensación por cambio sistema de pensiones, Disposición Adicional Segunda del Anexo III y Anexo IV del Convenio Colectivo 2012-2015.</li> </ul>

<sup>3</sup> Valor 2016: 276,98 euros anuales.

<sup>4</sup> Las respectivas dotaciones anuales valor 2016 se dividirán entre el personal beneficiario de los mismos a 31 de diciembre de 2016.

<sup>5</sup> Para el personal que lo devengó por el acuerdo octavo: Importe mensual de 35,77 euros (valor 2016), que se consolidará según importe percibido en el último año. Para el personal que lo devengó por el acuerdo noveno, 245,06 euros anuales (valor 2016).

## ANEXO XVI

## Sistema de cálculo de horas de ajuste

Jornada Anual Efectiva: 1672 h.

Conceptos	Horas día	N.º días (*)
Días año . . . . .		365
Sábado . . . . .		52
Domingos . . . . .		52
Total días hábiles sin festivos . . . . .		261
Laborables invierno sin viernes . . . . .	8,5	133
Laborables verano . . . . .	6,5	88
Viernes laborables invierno . . . . .	6,5	35
Semanas de Navidad (**). . . . .	6,5	5
Vacaciones verano . . . . .	6,5	23
Vacaciones invierno . . . . .	8,5	3
Días Libre Disposición . . . . .	8,5	2
Festivos invierno . . . . .	8,5	8
Festivos verano . . . . .	6,5	6

(\*) Los días indicados se incluyen como fórmula de cálculo que se mantendrá estable a futuro, aplicándose por igual a todos los empleados

(\*\*) Días laborables entre el 24 de diciembre y 6 de enero.

En los años bisiestos se añadirá un día laborable de invierno, o un viernes laborable de invierno, según corresponda.

Para empresas o colectivos con jornada anual efectiva distinta a la regulada en el Artículo 33 y con periodos de verano distintos al regulado en el art.34 del presente Convenio, se adecuará la fórmula indicando la jornada anual efectiva que corresponda y los días laborables de invierno y verano en proporción al periodo de verano que en cada caso se ostente.

Los días festivos que coincidan en sábado serán compensados con un día laborable libre, dentro del periodo (invierno o verano) en que se produzca dicha coincidencia.

## ANEXO XVII

## Régimen disciplinario

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

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

Graduación de Faltas.

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



## A. Faltas Leves.

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos inferior a 30 minutos, cometidas dentro del período de un mes.
2. Los incumplimientos de jornada/horario que no excedan de 30 minutos en un período de un mes.
3. Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de 30 días.
4. No entregar en tiempo oportuno la baja por IT correspondiente, así como los partes de confirmación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Los descuidos y/o la omisión de las tareas esenciales de conservación del material.
6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

## B. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de 30 días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de 30 días.
3. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 30 minutos que no excedan de los 90 minutos, en el período de un mes.
4. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo.
5. Las permutas de turno, asignación o puesto, realizados sin autorización previa de la Línea de Mando.
6. Simular la presencia propia o de otro trabajador.
7. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
8. La negligencia o desidia en el trabajo, así como la imprudencia en el desempeño de sus funciones.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. No atender al público con la corrección debida.
11. Faltar el respeto o el trato desconsiderado a jefes, compañeros o subordinados, de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a la imagen de la Empresa, y/o a quien la sufrió.
12. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa, para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
13. La inasistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, a los que hubiera sido convocado, sin que medie la debida justificación.
14. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia o convivencia de hecho formalizada, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones, o que pueda tener cualquier repercusión económica o en la gestión de los beneficios sociales.
15. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales
16. No someterse a los reconocimientos médicos que resulten preceptivos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud, de conformidad con lo previsto en el Artículo 68 del presente Convenio, así como no comparecer a las revisiones o consultas médicas establecidas por la Unidad de Vigilancia de la Salud de la Empresa, cuando del estado de salud del empleado pudiera derivarse riesgo de accidente o de enfermedad para sí mismo o para terceras personas.

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

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

19. No cumplimentar en tiempo y forma la declaración de cumplimiento del Código Ético, cuando así le sea requerido por la Empresa.

20. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses, habiendo mediado amonestación escrita.

### C. Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de 10 faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o 20 durante un año.

2. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 90 minutos en el período de un mes.

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

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

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

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

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

8. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y/o de Salud Laboral, si dicha inobservancia antes indicada implica riesgo para el empleado, terceros, instalaciones, o reputación pública de la Empresa.

9. La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

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

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

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

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

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

15. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y

comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

16. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

17. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

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

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

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

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

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

Sanciones.

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

Sanciones por falta leve:

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

Sanciones por falta grave:

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

Sanciones por falta muy grave:

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

Prescripción de las faltas:

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

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

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

Procedimiento.

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

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

I. A iniciativa de la Unidad en que el empleado presta sus servicios:

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

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

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

II. A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

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

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

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

En los casos en que la falta pudiese ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad de terceros o del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario.

B. Procedimiento sancionador:

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

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

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

La Dirección de la Empresa informará a la Mesa Sindical de Grupo de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el Artículo 78 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el Artículo 81 del presente Convenio, y Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.