

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**10029** *Resolución de 26 de mayo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Gas Natural Informática, S.A.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Informática, S.A. (código de Convenio n.º 9015512), que fue suscrito, con fecha 25 de febrero de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Sección Sindical de CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 26 de mayo de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

#### PREÁMBULO

El Convenio colectivo 2009 de Gas Natural Informática, S. A., responde a la voluntad compartida por ambas partes, de acabar dotando al Grupo Gas Natural en España de un marco único de relaciones laborales, de carácter general para todas las empresas que queden recogidas en el ámbito funcional del mismo, siendo el presente convenio un paso más en ese sentido.

Bajo esta premisa, toda la regulación se fundamenta en la homogeneización de las condiciones laborales existentes hasta la fecha, estableciendo nuevas regulaciones igualitarias, o modificando las ya existentes, respetando derechos adquiridos.

En este sentido, se ha acordado una nueva regulación de Clasificación Profesional y un nuevo régimen retributivo, que mejora globalmente las condiciones económicas de todo el personal, conlleva una mayor progresión profesional y permite una mejor incorporación a convenio, si llegase el caso, del personal Excluido.

Asimismo, incorpora otras condiciones novedosas como una amplia regulación sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, sobre Movilidad Geográfica, Tiempo de Trabajo y nueva regulación sobre Prevención de Riesgos. Por otra parte, se equiparan o igualan determinados beneficios sociales.

Es por ello que el conjunto de acuerdos alcanzados, tanto respecto de las nuevas regulaciones como las anteriores que han sido modificadas, compensan, mejoran y sustituyen las regulaciones recogidas en el convenio anterior.

## Extensión y ámbitos

### Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo (en adelante Convenio) regula las relaciones entre la Empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de empresa, que es de aplicación en la empresa Gas Natural Informática, S. A. (en adelante, a efectos de este Convenio, la Empresa), cuyas disposiciones afectan a todos los centros de trabajo de la misma en España, tanto los actualmente existentes como los que pudieran crearse en el futuro.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa, integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción de los directores, subdirectores y jefes de departamento de la estructura de la Empresa.

Asimismo, podrán ser excluidos de Convenio aquellos trabajadores que ocupen puestos de especial dedicación y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio.

El personal excluido de Convenio, con excepción de los directores, subdirectores y jefes de departamento, podrá acogerse al Convenio mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa o por decisión de ésta última. Los términos en que se producirá dicha incorporación plena al ámbito del Convenio serán, en todo caso, los dispuestos en el contrato individual previo. La solicitud o decisión de incorporación a Convenio implicará la aceptación, por parte del interesado, de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio, comparten el objetivo de que la mayoría del personal cuyo nivel retributivo esté contemplado en los niveles salariales de la tabla esté incluido en Convenio. A tal efecto, la Empresa podrá incorporar al ámbito de Convenio al referido personal excluido, en los términos fijados en el mismo y previa información a los representantes legales de los trabajadores razonando las causas que motivan dicha decisión.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente. Se prorrogará automáticamente, de año en año, en sus cláusulas normativas, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

### Artículo 5. *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, siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, o en su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este 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 Colectivo 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 Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar uno nuevo. En el supuesto de que la nulidad fuese 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 renegociar el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. *Normas generales.*

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.

Al objeto de obtener una óptima productividad, al tiempo que se garantiza la ocupación efectiva, prevista en el Art. 4.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, cuando sea posible o necesaria la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de diversas funciones dentro del mismo grupo y subgrupo profesional, podrán aquéllas ser encomendadas a un trabajador para llegar a la plena ocupación en su jornada. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de considerarse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

La plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias, salvo que éstas se produzcan por emergencia o trabajos de carácter estacional o imprevisto.

Son funciones inherentes a todo mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. 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.

Se establece el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas, según el procedimiento establecido para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Este derecho a la recolocación sólo podrá ser excepcionado por causa de fuerza mayor. Como medida adicional al derecho de recolocación las partes podrán acordar, si así lo estiman, medidas de prejubilación.

Asimismo, se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial de su correspondiente grupo y subgrupo profesional según se especifica en el presente Convenio, así como todos y cada uno de los derechos específicos regulados en el mismo, y demás normas vigentes en la Empresa.

## Clasificación profesional

### Artículo 8. *Puestos de trabajo.*

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación del Grupo y Subgrupo Profesional que les corresponden.

### Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula en los 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 los recursos humanos 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.

Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen dos grupos profesionales: Grupo Técnico y Grupo de Gestión. Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en Subgrupo General y Subgrupo de Alta Cualificación. Los factores y criterios que determinan la inclusión de los trabajadores en cada subgrupo profesional son: aptitud profesional, cualificación académica en su caso, amplitud de funciones, nivel de responsabilidad exigida, coordinación de equipos y competencias profesionales.

En el anexo IV se adjunta el cuadro de integración de funciones a la nueva tabla de clasificación profesional.

### Artículo 10. *Grupos, subgrupos profesionales y niveles de desarrollo.*

Grupos profesionales:

Técnico: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de gestión técnica de empresa, con especialización y autonomía.

Gestión: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de tipo administrativas, contables u otras análogas, quedando también incluido en este grupo el personal con funciones de carácter auxiliar, promoción, venta, etc.

Subgrupos profesionales:

General: Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias de cada 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, amplitud y autonomía en el desempeño de las funciones propias del grupo profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

La Dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades de la actividad, determinará las personas que, por razón de sus funciones y capacidad profesional, estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

Niveles de Desarrollo:

Dentro de cada Subgrupo 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, o en el subgrupo de cualificación profesional por 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. La incorporación temporal del personal de nuevo ingreso a los niveles de

entrada se corresponde con la progresiva adquisición de conocimiento y experiencia necesaria para el desempeño pleno del puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a 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 o Subgrupo 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 subgrupo 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 11. *Tabla de clasificación profesional.*

GRUPO PROFESIONAL	GESTIÓN		TÉCNICO		
	General	Alta cualificación	General	Alta cualificación	
24			Desarrollo	Desarrollo	
23					
22					
21					
20					
19					
18					
17					
16					Básico
15					
14	Desarrollo	Desarrollo	Básico	Entrada	
13					
12					
11					
10	Desarrollo	Desarrollo	Básico	Entrada	
9					
8					
7	Desarrollo	Desarrollo	Básico	Entrada	
6					
5	Desarrollo	Desarrollo	Básico	Entrada	
4					
3	Básico	Desarrollo	Básico	Entrada	
2					
1	Entrada	Desarrollo	Básico	Entrada	

## Desarrollo profesional

### Artículo 12. *Desarrollo profesional.*

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica 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. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de Desarrollo, por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

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

- a) La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional.
- b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo o subgrupo profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.

3. El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

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

Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

4. Consecuentemente con lo expuesto:

a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

b) Las coberturas de puestos vacantes se realizarán primero por movilidad funcional y, en su defecto, por acciones del Programa de Desarrollo previstas para este fin.

c.1) Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna y, de no ser ésta posible, la Empresa podrá realizar la cobertura externa.

Estos sistemas podrán simultanearse en una misma convocatoria, pero se resolverá siempre en el orden expuesto.

c.2) Si el proceso de cobertura de una vacante diera lugar a vacantes sucesivas, cuya cobertura pudiera alterar el normal funcionamiento de las unidades, podrá la Empresa interrumpir el proceso en cualquier momento mediante contratación externa.

En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del Programa más inmediato posible.

c.3) La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

### Artículo 13. *Programa y Comisión de Desarrollo Profesional.*

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio.

2. La Empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria, que incluirá el sistema de cobertura de vacantes, priorizando la cobertura interna con preferencia a la contratación externa.



3. Se constituye una Comisión de Desarrollo paritaria, compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, y tres miembros designados por la representación de los trabajadores, a la que corresponden las siguientes competencias:

- a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previstas dentro del programa anual y su distribución por grupos y subgrupos profesionales.
- b) Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.
- c) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- d) Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
- e) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Metodología del Programa de Desarrollo Profesional. El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

4.1 Aprobación. La aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural. 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 concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de euros, que se percibe en el valor medio de dos niveles salariales, y que se denominará Complemento de Desarrollo Profesional del trabajador. En este caso, cuando el empleado, por superación de dos acciones del Programa, alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará éste de forma automática.
- c) El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial de un determinado Grupo y Subgrupo profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado. En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, los trabajadores con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.
- d) Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir, en el transcurso del período en que se desarrollan:

- Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.
- Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.
- Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

4.2 Selección de participantes.

- a) La inclusión para el trabajador será voluntaria, solicitando el trabajador a la Dirección de Desarrollo de RRHH su participación en el Programa.
- b) En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.
- c) La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados.

Cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

d) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención a clientes, atención telefónica, comercial, o en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño adecuados, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, podrán establecerse pruebas de selección similares.

#### 4.3 Evaluación.

a) Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

Estas evaluaciones y la final corresponderán a la Comisión de Desarrollo. Los miembros de la misma deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

En el caso de puestos que estén encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, que tengan responsabilidad de mando, confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta.

La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por la Comisión de Desarrollo.

#### 4.4 Resultados.

a) 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.

b) No obstante, se establece un período de prueba de tres meses para los casos de cobertura interna de vacante.

### Movilidad geográfica

#### Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

Ambas partes se comprometen a apoyar la movilidad como vía de recolocación de personal disponible y optimización de la plantilla de la Empresa, atendiendo a los principios establecidos en este Convenio en materia de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

La movilidad podrá ser, por:

Traslado con cambio de residencia.

Desplazamiento temporal.

14.1 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. Se aplicarán con independencia de que la iniciativa en la propuesta de movilidad corresponda a la Empresa o al empleado.

No obstante, la Empresa podrá excepcionar las condiciones que se establecen en este documento, cuando la movilidad se produzca para responder a una solicitud expresa de traslado o cambio de empresa, en atención a la voluntad manifiesta del propio empleado.



Condiciones:

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

Adicionalmente, se le abonarán 2.105 euros, si se traslada su cónyuge o pareja de hecho, y 1.052 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 Gas Natural, estas indemnizaciones no serán acumulables.

2. Un permiso retribuido de siete 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 seis primeros meses una ayuda para alquiler de vivienda de 1.047 euros, en Madrid y Barcelona y de 927 euros, en las restantes capitales. Transcurrido este período, el empleado optará alternativamente y con carácter irrevocable entre:

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

b) Recibir una ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual, por importe de: «importe mensual de alquiler  $\times$  n.º meses capitalizados  $\times$  0,90 euros». A opción del empleado, la citada ayuda se abonará en un solo pago por el importe total o fraccionada en pagos anuales, durante un período máximo de 5 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 seis primeros meses, aunque el empleado hubiera optado por mantener la ayuda para alquiler de vivienda, podrá solicitar, dentro del período adicional de treinta 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.

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 tres años a contar desde la fecha de traslado.

9. En el supuesto de que la movilidad afectara a empleados de la Empresa o el Grupo Gas Natural, 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.

#### 14.2 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: Para la definición de compensaciones económicas, se establecen dos sistemas diferentes, en función de la distinta naturaleza de la Comisión de Servicios:

I. Siempre que el desplazamiento o la Comisión de Servicios sea para hacer frente a necesidades de trabajo coyunturales e implique un desplazamiento de duración determinada superior a un mes, 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 3.000 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.

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.

Los gastos de transporte serán satisfechos, previa justificación.

c) En los casos de Comisión de Servicios, 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.

II. Siempre que la Comisión de Servicios sea para la cobertura temporal de necesidades de trabajo por tiempo no definido, y en ningún caso inferior a tres años, la Empresa podrá aplicar, alternativamente a las condiciones señaladas en el apartado I) anterior, las condiciones establecidas para el sistema de movilidad de traslado con cambio de residencia, siempre que se den los supuestos de hecho previstos para la aplicación de estas últimas.

En ningún caso se acumularán ambos sistemas de condiciones.

14.3 Comisión de Movilidad.—Se crea una Comisión de Movilidad, constituida por dos miembros de cada representación, 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.

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

## Empleo

Artículo 15. *Cláusula de garantía de estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, es decir, hasta el 31.12.2009, se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos en plantilla que actualmente se hallen en activo en la Empresa. Ello supone el compromiso de no

utilización de mecanismos traumáticos en la política de bajas para conseguir el objetivo de adaptación de las plantillas.

## Tiempo de trabajo

Jornada y Horarios.

### Artículo 16. *Jornada y horario.*

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma.

Con carácter general se establece una jornada anual efectiva de:

Año 2009: Mil seiscientas ochenta y nueve horas.

Año 2010: Mil seiscientas ochenta y cinco horas.

El cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará por días de ajuste de acuerdo con lo regulado en el apartado 2 del presente artículo.

1. 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.

Periodo de Invierno: Es el comprendido entre el 16 de septiembre y el 15 de junio, ambos inclusive, siendo las características del horario en dicho periodo, las siguientes:

Ocho horas de trabajo, de lunes a viernes, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 horas y las 9 horas.

El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13 h y las 16 h, no siendo posible la duración del mismo inferior a 45 minutos ni superior a dos horas.

El personal adscrito a jornada partida, podrá realizar una jornada continuada de siete horas, con la flexibilidad regulada para el horario de verano, en 27 viernes comprendidos en el periodo de invierno. Dichos días se determinarán por acuerdo entre el interesado y su línea de mando, procediéndose a efectuar la programación correspondiente a los efectos de adecuar su realización a las necesidades del servicio, el cual deberá estar siempre garantizado.

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 09h. y las 13h. 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 ó 16h. y las 17 ó 18h. (según la flexibilidad ejercida), debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diaria de 8 horas, así como el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada, y el tiempo de la recuperación correspondiente a los viernes en que se efectúe jornada continuada. En este caso la recuperación se efectuará en los restantes días laborables de la misma semana de disfrute.

Periodo de verano: Es el comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, siendo las características del horario en dicho periodo, las siguientes:

Siete horas de trabajo continuadas, de lunes a viernes con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 h 45 minutos y las 8 h 30 minutos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en periodo de verano se podrá realizar el horario previsto para el periodo de invierno, mediando acuerdo expreso entre el trabajador interesado y la Empresa.

2. Recuperación y días de ajuste: El cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará por días de ajuste (que informará la Dirección en el Calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas 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.

Como criterio de preferencia se fijarán como días de ajuste los posibles puentes.

Se disfrutarán los días libres distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados.

Para el cálculo de los días de ajuste, se utilizará la fórmula adjunta al presente Convenio Colectivo, como anexo III.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

Los registrados con anterioridad a las 8 h en periodo de invierno, y a las 7 horas 45 minutos en periodo de verano.

Los registrados en el período de interrupción inferiores a 45 minutos, dado que estos tienen la consideración de mínimo obligado.

En ningún caso, salvo que las partes así lo acordasen, se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada de 08 h., 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, 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 apartado 2, se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

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 el final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día ocho horas de trabajo efectivo, salvo en las semanas de disfrute de jornada de verano en viernes, antes regulada, en cuyo caso el día de viaje computará en 8 horas quince minutos.

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

#### Artículo 17. *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.

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 supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

### Vacaciones y días de libre disposición

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

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 tres del periodo total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta 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 razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

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.

#### Artículo 19. *Festivos y días de libre disposición.*

Se considerarán festivos los días prefijados en los Calendarios Laborales aplicables en cada centro de trabajo.

Se establecen cuatro días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 por 100 en cada Unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación.

Su administración se aplicará de acuerdo con los siguientes criterios:

Un día festivo, tomado individualmente.	Preavisando a la Línea de Mando con una
Dos días festivos, tomados acumuladamente.	semana de antelación.
Tres o cuatro días festivos, tomados acumuladamente:	Preavisando a la Línea de Mando con cuatro
	semanas de antelación.

En ningún caso dichos días, serán acumulables a períodos de vacaciones.

### Conciliación de la vida laboral y familiar

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Real Decreto Legislativo 1/1995 y en la Ley 3/2007, 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 conciliación de la vida laboral y familiar:

#### Artículo 20. *Permisos.*

##### 20.1 Permisos retribuidos.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.

c) En los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos:

i. Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 100 km desde la residencia del trabajador: Dos días.

ii. Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 100 y 200 km desde la residencia del trabajador: Tres días.

iii. Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 km: Cuatro días.

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

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) 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.

f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a 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.

g) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico, 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.

h) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.

i) Por el tiempo imprescindible 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).

2. Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, 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.

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

20.2 Permisos no retribuidos.—Será potestativo de la Dirección de la Empresa el otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

#### Artículo 21. *Protección a la Maternidad.*

Se acuerda que durante los periodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

#### Artículo 22. *Nacimiento, adopción y lactancia.*

Expresamente se extiende a un año el período de ausencias por lactancias previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.



Los períodos de treinta minutos regulados en el artículo 37, apartado 4), del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Asimismo, la interesada podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornada completa. En este último caso, a efectos organizativos, deberá notificarlo antes de iniciarse la suspensión por maternidad del contrato de trabajo.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora más diaria por cada hijo.

El permiso de lactancia se amplía a los adoptantes de menores de nueve meses.

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

#### Artículo 23. *Reducción de jornada.*

Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50 por 100 de su jornada laboral por un período 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 8 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, 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, 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) En los casos de nacimientos 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.

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 Grupo Gas Natural generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

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 24. *Cambio de centro de trabajo.*

Siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de 8 años o minusválido 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 25. *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 acogimiento –tanto permanente como preadoptivo– aunque estos sean provisionales, 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, por tener que cuidar a 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 doce 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, Subgrupo Profesional y 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 apartado, 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 las empresas de Grupo Gas Natural generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

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

## Régimen económico

### Artículo 26. *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 procedente para peticiones de carácter comparativo.

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

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro 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:

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, cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

## Artículo 27. *Actualización de las remuneraciones.*

### 1. Incrementos generales

Año 2009: La tabla salarial para el año 2009, que lleva incorporado el IPC previsto para dicho año (2%) + 0,6%, es la que se incluye como anexo II.

Para el año 2009, con efectos del 1 de enero de ese año, y sobre los conceptos siguientes:

Complemento de Desarrollo Profesional el incremento será igual al IPC previsto + 0,6.

### 2. Revisión salarial: Para el año 2009, la cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al IPC previsto (2%), operará sobre la tabla salarial y los conceptos antes indicados, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión de Seguimiento del Convenio analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente.

## Artículo 28. - *Remuneración de Convenio. Principios generales.*

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

- a) Doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.
- b) Complementos de cantidad o calidad del trabajo.
- c) Complementos generales de Convenio.

2. 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.

## Artículo 29. *Nivel salarial.*

Es el nivel salarial de cada uno de los trabajadores atendiendo a su grupo, subgrupo 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 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 31 del presente Convenio.

## Artículo 30. *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.

Se mantiene en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior, igualmente por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o libre designación de la Empresa. Tiene carácter consolidable y forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones, siendo absorbible y compensable por incremento de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial.

Su importe anual se percibe, al igual que el nivel salarial, entre las doce pagas ordinarias y las tres gratificaciones extraordinarias.

## Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establece un sistema de tres Gratificaciones Extraordinarias, cuya cuantía queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial, más 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.

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.

La tercera gratificación extraordinaria se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en la nómina de enero.

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

La primera gratificación extraordinaria de enero se devengará a lo largo del año 2009, y se percibirá en el mes de enero del año 2010.

## Artículo 32. *Vale Comida.*

Con carácter general, los empleados con régimen de Jornada Partida, que interrumpan al mediodía su jornada entre el tiempo mínimo y máximo establecido, tendrán derecho a percibir, desde la fecha de firma del presente convenio, el Vale Comida en la cuantía indicada en la tabla salarial correspondiente, Anexo II.

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

## Artículo 33. *Complementos por Cantidad o Calidad del Trabajo.*

Horas extraordinarias:

a) Con carácter general, las Horas Extraordinarias se compensarán en descanso, si bien las Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento, se compensarán en metálico. A elección del trabajador las Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento se podrán compensar en descanso. En ese caso, a efectos organizativos y para garantizar el servicio, el periodo de descanso será acordado entre el trabajador y la Línea de Mando.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la Jornada Anual de cada año, incrementándose a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. El valor de la hora extraordinaria de obligado cumplimiento será el resultado de incrementar el valor de la hora extraordinaria en un 20%, y en un 25% las horas de obligado cumplimiento realizadas en sábado, domingo o festivo.

Se consideran Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento las Horas Extraordinarias motivadas por:

- Período punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- También serán de obligado cumplimiento las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible sin causar perjuicios importantes, o por incumplimiento de plazos legales.

b) 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.

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

- 1 hora extraordinaria equivale a 1 hora 15 minutos de descanso.
- 1 hora de obligado cumplimiento equivale a 1 hora 30 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.

Quedan sujetas las horas extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

## Prevención de Riesgos Laborales

### Artículo 34. *Prevención de riesgos.*

1. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. 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.

2. La Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la 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 35. *Formación e información.*

La formación constituye uno de los pilares básicos 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.

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 aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación en materia preventiva será debatida en el Comité de Seguridad y Salud.

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.

#### Artículo 36. *Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*

Se realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se recojan, como mínimo, los siguientes aspectos:

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, 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 37. *Evaluación de los 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 riesgo. En las mismas, también participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical. Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de 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 Art. 22 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. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 38. *Análisis de accidentes.*

Los accidentes de trabajo deben ser analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los responsables de las unidades operativas involucradas en los accidentes participarán en el análisis y colaborarán con las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial en el mismo. En el análisis de los accidentes participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical. Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

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 39. *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 40. *Acoso y violencia en el lugar de trabajo.*

La Dirección de la Empresa 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 41. *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 comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. 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.

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.
- d) La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un Plan de Evacuación y Emergencia adecuado a las características de las instalaciones a las cuales deba adecuarse el Plan.
- e) Los trabajadores de los centros de trabajo conocerán y recibirán información periódica de cómo actuar y qué hacer en caso de emergencia, accidente, incendio, etc.

## Artículo 42. *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 43. *Protección de la 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 y Subgrupo 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 44. *Organización de la actividad preventiva.*

1. Servicio de Prevención.—El Servicio de Prevención se regulan de conformidad con lo que determina el artículo 31 de la LPRL, y el Art. 21 del RD 39/1997.

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 regulado 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.

Para la elección de los delegados de prevención se realizarán agrupaciones de centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores a fin de obtener centros agrupados entre cincuenta y cien trabajadores. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

Excepcionalmente, podrán ser elegidos trabajadores que no sean representantes legales, por razón de su mayor conocimiento y experiencia, hasta un máximo de dos. Dicha elección tendrá en cuenta el porcentaje de representación obtenido en las elecciones sindicales en la Empresa.

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 de Seguridad y Salud.–Se constituye un Comité de Seguridad y Salud, que se integra a todos los efectos en el Comité de Seguridad y Salud único de Gas Natural SDG, S.A., Gas Natural Distribución SDG, S.A. y Gas Natural Comercial SDG, S.L. que, en su conjunto, tendrá un número máximo de 10 Delegados de Prevención, y un número igual de representantes de la Empresa.

En lo referente al funcionamiento, 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.

En dicho Comité se elaborará un reglamento interno de funcionamiento, que determinará los temas que, por delegación, serán tratados en los Comités regulados en el párrafo siguiente.

Al objeto de dinamizar el análisis, resolución y seguimiento de los temas, se constituyen dos Subcomités de Seguridad y Salud de ámbito Territorial, uno para los centros de trabajo de Cataluña, y otro para los centros de trabajo de Madrid.

Dichos Subcomités funcionarán a nivel operativo integrándose en los Subcomités que, en las mismas zonas territoriales, puedan constituirse en otras empresas del Grupo Gas Natural, manteniéndose el número máximo de cinco Delegados de Prevención, y cinco representantes de la Empresa.

#### Artículo 45. *Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y Empresas de Trabajo Temporal.*

Las actividades del Grupo Gas Natural no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación de sus proveedores y colaboradores.

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 171/2004, encomendándose al Servicio de Prevención Mancomunado la tutela en esta actuación.

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.

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.

### **Acción sindical en la empresa**

#### Artículo 46. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a:

- a) Secciones Sindicales.
- b) Comités de Empresa y Delegados de Personal.

**Artículo 47. Secciones Sindicales.**

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

2. Los Delegados Sindicales, nombrados de conformidad con lo regulado en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido, que acredite, a nivel de Empresa, un 10% del total de Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, dispondrán del mismo crédito horario (cuarenta horas mensuales como máximo) que se estipula para los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, si bien en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de los trabajadores, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable.

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

3. 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.

4. Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales, reconocidas como interlocutores sociales de la Dirección de la Empresa tendrán, además de las reconocidas por Ley, las siguientes funciones:

a) 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.

b) 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.

c) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

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

e) Coordinación del funcionamiento de las Comisiones de Gestión.

5. 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 Recursos Humanos.

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.

6. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados, en su caso, para los Comités de Empresa y Delegados de Personal, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

**Artículo 48. 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 el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

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 49. *Derechos 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 por 100 de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, 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 (cuarenta y ocho) horas de antelación, como mínimo, o 24 (veinticuatro) 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) Se establecen 12 horas anuales, a razón de 1 hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales procurarán celebrarse al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora, salvo en los períodos de negociación del Convenio Colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

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.

### **Beneficios sociales**

#### Artículo 50. *Percepción complementaria por enfermedad.*

El personal afectado por el presente Convenio 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 enfermedad 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:

a) 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.

b) 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 y Complemento de Desarrollo Profesional.

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.

**Artículo 51. Anticipos.**

Todo el personal podrá solicitar un anticipo de su Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional, reintegrable mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

Cantidad solicitada	Periodo de devolución
1 mensualidad .....	12 meses
2 mensualidades .....	18 meses
3 mensualidades .....	24 meses

El trabajador que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en »lista de espera«, tendrá preferencia la solicitud de un empleado que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de un empleado que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos, se establece un fondo máximo de 8.500 € que, en ningún caso, podrá ser sobrepasado.

**Artículo 52. Suministro de gas.**

Con carácter general, a todos los trabajadores en activo que tengan contratado el suministro de gas con alguna Empresa del Grupo Gas Natural, disfrutarán de un precio, en el suministro de gas, de 0,0015 euros metro cúbico de gas de 4.200 Kcal. o su equivalencia cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

En el caso de que dos o más empleados tengan el mismo domicilio habitual, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en el presente artículo.

El personal en activo a día de la firma del presente Convenio, conservará este beneficio cuando pase, como empleado en activo de la Empresa, a situación de pensionista.

Esta bonificación se hará extensiva a los/as viudos/as del personal que lo esté disfrutando en el momento del fallecimiento, mientras se mantenga dicha situación de viudedad de derecho o hecho.

**Varios****Artículo 53. Código de conducta.**

El Código de Conducta, aprobado por los órganos rectores del Grupo Gas Natural, 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.

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 de Conducta del Grupo Gas Natural tiene una especial trascendencia en la relación laboral.



## Artículo 54. *Modificación 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 55. *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 I de la presente parte común.

## Artículo 56. *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 de las empresas 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 disposiciones adicionales.

## Artículo 57. *Jubilación de los trabajadores.*

En atención a los principios de calidad en el empleo recogidos en el presente convenio, así como con el fin de procurar una renovación paulatina de la plantilla, siempre que exista habilitación legal para ello los trabajadores se jubilarán cuando alcancen la edad ordinaria de 65 años prevista en la legislación de Seguridad Social, o cuando esté cubierto el período mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

## Otras disposiciones

### Disposición final. *Comisión de Seguimiento.*

Las dudas que puedan surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión de Seguimiento, constituida por dos representantes de cada una de las partes firmantes, bajo la presidencia que reglamentariamente proceda.

Dicha Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de diez días.

## ANEXO I

### Régimen disciplinario

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en:

Graduación de faltas:

Falta leve.

Falta grave.

Falta muy grave.

Faltas leves.—Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

La falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

La discusión sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

Faltas graves.—Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.

Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

Simular la presencia de otro trabajador.

La negligencia o desidia en el trabajo.

La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

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.

El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.

No atender al público con la corrección debida.

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

Faltas muy graves.—Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

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.

El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

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.

La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza

para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.

La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca 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.

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 de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

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.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

El acoso sexual y cualquier otro acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis 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 quince días.

Sanciones por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta 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.

Procedimiento.—La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones:

a) 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 jefe del departamento o superior inmediato del empleado. La Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las actuaciones practicadas determinará la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

b) 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. Asimismo, determinará -en su caso- la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa. Para la determinación de falta y sanción muy grave, será necesaria la incoación previa de expediente contradictorio.

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.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO II

### Niveles salariales

(Euros/año brutos). Valores 2009

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL			
		SUBGRUPO PROFESIONAL			
		GESTIÓN		TÉCNICO	
		General	Alta cualificación	General	Alta cualificación
54.639,86	24			54.639,86	
52.688,10	23			52.688,10	
50.736,34	22		50.736,34	50.736,34	
48.707,13	21		48.707,13	48.707,13	
46.676,89	20		46.676,89	46.676,89	
44.445,70	19		44.445,70	44.445,70	

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL			
		SUBGRUPO PROFESIONAL			
		GESTIÓN		TÉCNICO	
		General	Alta cualificación	General	Alta cualificación
42.212,43	18			42.212,43	42.212,43
40.386,25	17			40.386,25	40.386,25
38.560,08	16		38.560,08	38.560,08	38.560,08
36.733,90	15		36.733,90	36.733,90	36.733,90
34.907,72	14		34.907,72	34.907,72	34.907,72
32.877,47	13	32.877,47	32.877,47	32.877,47	32.877,47
30.848,27	12	30.848,27	30.848,27	30.848,27	
29.224,07	11	29.224,07	29.224,07	29.224,07	
27.599,87	10	27.599,87	27.599,87	27.599,87	
25.977,77	9	25.977,77	25.977,77	25.977,77	
24.963,69	8	24.963,69	24.963,69		
23.947,52	7	23.947,52	23.947,52		
22.325,41	6	22.325,41	22.325,41		
21.106,22	5	21.106,22	21.106,22		
20.295,16	4	20.295,16			
19.483,06	3	19.483,06			
18.265,96	2	18.265,96			
17.047,81	1	17.047,81			

Los tres niveles inferiores de cada Subgrupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nv. Básico.

Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias.

Otros conceptos	Euros
Vale comida	7,80

## ANEXO III

## Sistema de cálculo de los días de ajuste en el calendario laboral

Horas trabajo invierno	8	
Horas trabajo verano	7	
Menos horas jornada reducida	3	
Vacaciones	26	
Festivos	4	
	N.º días (*)	Horas
Días año	365	
Festivos	14	
Fines de semana	104	
Total días hábiles	247	
Días hábiles verano	66	7
Días hábiles invierno	178	8
Días hábiles invierno jornada reducida (**)	3	5
Total jornada		
Vacaciones verano	22	7
Vacaciones invierno	4	8
Festivos	4	8

(\*) Los días indicados corresponden al calendario oficial del año 2009. En años sucesivos, el número de días festivos, fines de semana y días hábiles, se ajustará en función del calendario anual correspondiente.

Los días festivos que caigan en sábado, serán compensados con un día laborales libre.

A efectos de cálculo se considera de modo general que se disfrutan de 22 días de vacaciones en período de verano.

(\*\*) El número de días estará en función del número de días laborales (en este caso de lunes a viernes) que haya en cada año como vigilia de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

## ANEXO IV

## Cuadro de integración de funciones en la tabla de clasificación profesional

Funciones	Gestión		Técnico	
	General	Alta cualificación	General	Alta cualificación
Administrativo	X			
Analista Negocio				X
Ayudante Técnico		X		
Gestor Contratos OPE&EXP			X	
Gestor Proyectos Informáticos			X	
Secretaria/o Dirección		X		
Tco. Arquitectura Aplicaciones			X	
Tco. Atención Usuarios Inf.			X	
Tco. Centro Competencia				X
Tco. Ingeniería de Comunicaciones				X
Tco. Infraestructuras SS.			X	
Tco. Ingeniería de Sistemas				X
Tco. Integración Sistemas			X	
Tco. Producción			X	
Tco. Seguimiento Gestión			X	
Tco. Seguridad de la Información			X	



## Funciones que engloban funciones anteriores

Tco. Ingeniería de Sistemas	Tco. Técnicas de Sistema
Tco. Ingeniería de Comunicaciones	Tco. Tecnología Operaciones Tco. Comunicaciones y Técnica de Sistemas
Gestor Proyectos Informáticos	Tco. Gestión de Datos
Tco. Producción	Tco. Ingeniería Producción