

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**19905** *Resolución de 8 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Red Eléctrica de España, SAU.*

Visto el texto del XII Convenio colectivo de la empresa Red Eléctrica de España, SAU (código de convenio n.º 90004352011988), que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales del Sindicato Independiente de la Energía (SIE), de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de septiembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### ACUERDO I

#### Texto del XII Convenio colectivo de Red Eléctrica de España, SAU

#### CAPÍTULO I

#### Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa Red Eléctrica de España, SAU –en adelante, la Empresa o REE– y su personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en cualquier parte del territorio nacional.

## Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y su grupo profesional. No obstante lo establecido anteriormente, quedan excluidas del ámbito de aplicación del Convenio colectivo las personas empleadas que suscriban voluntariamente la Política de Directivos.

Asimismo, quedarán excluidas del ámbito de aplicación del Convenio colectivo aquellas personas empleadas que, de forma voluntaria y reversible, acepten la propuesta de la dirección de la Empresa de exclusión de convenio. El número de exclusiones de convenio que se realicen de esta forma no podrá exceder de un 9% del total de la plantilla de la Empresa. La Dirección informará al Comité Intercentros, a solicitud de éste, del número de excluidos por esta vía.

## Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 16 de mayo de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025.

Al término de su vigencia, el presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

## CAPÍTULO II

### Condiciones de aplicación

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

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

## Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por normativa legal o reglamentaria vigente.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y en cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea la forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

## Artículo 7. *Organización práctica del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la

óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la Empresa.

Para adaptarse al entorno, la Empresa puede modificar en cualquier momento la distribución de las funciones y actividades asignadas a los puestos de trabajo, así como crear nuevos puestos. Esta modificación puede producir cambios en el encuadramiento de las personas empleadas lo que hace necesario establecer un Procedimiento de Clasificación Profesional regulado en el Anexo II del presente Convenio.

Dentro de este marco de referencia, las personas empleadas, de acuerdo con su progresión profesional y a las necesidades organizativas de la Empresa, pueden tener alguno de los siguientes niveles:

- Nivel básico: Es el nivel que corresponde al período de desarrollo necesario para alcanzar la plena realización de las funciones del puesto de trabajo.
- Nivel consolidado: Es el nivel que corresponde a la plena realización de las funciones del puesto de trabajo.
- Nivel superior. Es el nivel superior al nivel consolidado, al que podrá acceder la persona empleada de acuerdo con su progresión profesional y con las necesidades de la organización.

El diseño, gestión y aplicación del sistema de evaluación de la progresión profesional es facultad de la Dirección de la Empresa. La Dirección de la Empresa hará explícitos los elementos de este sistema con objeto de que su conocimiento actúe como estímulo para las personas en su progresión profesional.

Ambas partes consideran que es positiva la existencia de cauces para que las personas empleadas, a través de sus representantes, estén informados o sean oídos en el proceso de toma de decisiones.

Ambas partes acuerdan que la articulación de dichos cauces debe ser, a la vez, eficaz y operativa, para lo cual deben establecerse a través de los órganos que realizan funciones efectivas en la materia.

#### Artículo 8. *Sistema de Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece mediante grupos profesionales.

Por grupo profesional se entiende la agrupación unitaria de aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación. El grupo profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

Los criterios de asignación de personas empleadas a los grupos profesionales serán: Su formación académica o su aptitud profesional; y, el contenido general de la prestación.

Se entiende por formación académica la titulación académica requerida para cada grupo profesional y por aptitud profesional la experiencia y el nivel de conocimientos reconocidos por la Empresa como equivalentes a la titulación académica requerida para cada grupo profesional. Por contenido general de la prestación se entiende el conjunto de funciones principales de cada grupo profesional.

De acuerdo con esto, se definen en la Empresa cuatro grupos profesionales que se denominan G1, G2, G3, G4:

- Grupo profesional G1:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, titulación de grado y máster universitario o, en su defecto, titulación de grado universitario con suficiente experiencia profesional y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de diseño, definición, planificación y seguimiento de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

– Grupo profesional G2:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, titulación de grado universitario o formación profesional de grado superior o de grado medio con suficiente experiencia profesional y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de desarrollo, implantación, programación y control de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

– Grupo profesional G3:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado superior o de grado medio con suficiente experiencia y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de implementación, ejecución y seguimiento de directrices en actividades cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

– Grupo profesional G4:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado medio o suficiente experiencia y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de administración, registro y soporte en actividades cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo.

## Artículo 9. *Formación profesional.*

Existiendo una continua transformación enfocada a conseguir una organización ágil, flexible, innovadora y sostenible, se hace necesario establecer una estrategia de formación profesional para las personas empleadas en la Empresa.

Asimismo, la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con el desarrollo de las personas en el ámbito de la Empresa y con el cambio de las operaciones, los modelos de negocio y las formas de trabajo, elementos ambos relevantes en la referida formación.

## Artículo 10. *Planes de formación profesional.*

La Dirección de la Empresa considera de primordial interés la permanente formación y actualización profesional del personal, por lo que la formación profesional estará basada en el análisis sistemático de necesidades, integrado con todos los valores y planes de la Empresa, orientado a dar un valor añadido a las personas, a la organización y al servicio que presta la Empresa.

## Artículo 11. *Contenido mínimo de los planes de formación profesional.*

En función del análisis sistemático de necesidades, la Dirección de la Empresa incluirá dentro del Plan General de Formación programas relacionados con:

- a) Adecuación de las personas a los cambios tecnológicos.
- b) Adecuación de las personas a los cambios en los procesos y en la organización del trabajo.
- c) El desarrollo profesional de las personas.
- d) Formación académica reglada.
- e) Formación lingüística derivada de las nuevas tecnologías, contactos internacionales y necesidades organizativas de la Empresa.
- f) Formación en técnicas de gestión.
- g) Técnicas y Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

## Artículo 12. *Compromisos sobre formación.*

En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe al desarrollo a largo plazo y permita impulsar la transformación de la Empresa, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos de las personas empleadas de modo permanente.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa desarrollará una política de formación que garantice la igualdad de oportunidades de las personas empleadas y que tienda a:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la Empresa.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua.
- Planificar y realizar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la Empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas empleadas afectadas.
- Coordinar y hacer el seguimiento de la formación práctica de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.
- Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción, a aquellas personas o colectivos que lo requieran, para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.
- Promover programas de Cooperación Educativa con las instituciones educativas relacionadas con la actividad empresarial de la Empresa.

Finalmente, en el supuesto de que la persona trabajadora deba realizar una formación que sea obligada por la Empresa para el desempeño de su puesto de trabajo, cuando ésta requiera efectuar un desplazamiento a una provincia o isla distinta, en el caso de desplazamientos dentro de un mismo archipiélago, de la del centro de trabajo al que dicha persona esté adscrita, y la referida formación se prolongue más allá del periodo comprendido entre las 9:30 h. y las 14:00 h., en ese día se considerará realizada una jornada de trabajo de 9 horas.

## Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

La Dirección de la Empresa se compromete a que el sistema de formación esté orientado a la progresión profesional de todas las personas empleadas en la Empresa en condiciones de competitividad con el mercado.

Para la elaboración de los planes de formación se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la Empresa y los requerimientos de cualificación profesional, presentes y futuros.

La Dirección de la Empresa ejercerá sus facultades organizativas en la toma de decisiones sobre ascensos y promociones en el trabajo teniendo en cuenta el desempeño del puesto de trabajo y la formación. La Dirección de la Empresa hará explícitos los principios a tener en cuenta a este respecto con objeto de que su conocimiento actúe como estímulo para las personas en su progresión profesional.

La Dirección de la Empresa promoverá que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso de personas cuyo género no esté debidamente representado en un grupo profesional o función determinada.

Se ponderará de forma subsidiaria la antigüedad de las personas empleadas, que en ningún caso tendrá el carácter de condición suficiente para el ascenso o promoción.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos y periodo de prueba

## Artículo 14. *Ingreso y contrato de trabajo.*

La Dirección de la Empresa acordará con la persona empleada de nuevo ingreso su adscripción al grupo profesional correspondiente, tras la realización de las pruebas de ingreso que considere necesarias de acuerdo con los procedimientos establecidos.

El ingreso se formalizará mediante contrato de trabajo por escrito, del que se informará, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente en cada momento, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras será informada de los puestos de trabajo que se prevé cubrir, de las condiciones que deben reunir los candidatos y de las características de la selección, salvo que la urgencia de la contratación impida la comunicación. La salvedad citada no deberá representar un porcentaje superior al 20% de las plazas cubiertas anualmente.

Asimismo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, recibirá información de los informes de control de calidad que realice la auditoría sobre si los procesos de selección y reclutamiento se atienen a los procedimientos aprobados.

En los procesos de selección a que se refiere el presente Convenio, sin perjuicio del contraste con el mercado de trabajo, tendrá preferencia el personal de la Empresa, que, a juicio de la Dirección, reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo objeto de selección.

## Artículo 15. *Período de prueba.*

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a periodo de prueba en los términos máximos previstos en la legislación vigente, siempre que así se pacte, expresamente y por escrito, en el referido contrato de trabajo por la Empresa y la persona empleada.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el periodo de prueba, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de los mínimos legales indisponibles que pudieran establecerse.

Cualquier resolución de un contrato en periodo de prueba será comunicada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.



## CAPÍTULO V

**Condiciones de trabajo**Artículo 16. *Jornada anual de trabajo.*

La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todas las personas empleadas en la Empresa, por lo que cada persona empleada, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual la misma jornada real y efectiva, que será, con efectos de 1 de enero de 2023, de 1.686 horas anuales.

Lo anterior sin perjuicio de las reglas particulares establecidas en el artículo 25 siguiente, por la realización de turnos de noche, para el régimen especial de turno cerrado.

La citada jornada en cómputo anual se distribuirá teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo.

En todos los centros de trabajo se considerarán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, así como otro día inhábil, que se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, respetando siempre las necesidades del servicio.

El calendario de referencia de cada año, sobre el que se realizarán las modificaciones que procedan, será el vigente en el año anterior.

Las modificaciones que en su caso procedan serán negociadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en los términos señalados en la legislación vigente.

A las horas extraordinarias que pudieran producirse se les dará el tratamiento previsto en el artículo 21 de este Convenio.

Los regímenes especiales (flexibilidad, turno cerrado, turno abierto/adaptación de jornada y retén) se regirán por sus propias normas.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se fijan en 25 días laborables, entendiéndose como tales los días de lunes a viernes, y se podrán disfrutar en un máximo de 3 períodos durante todo el año, que se fijarán de común acuerdo entre Empresa y la persona empleada y respetando siempre las necesidades del servicio. No se considerarán períodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de estas con autorización y con un máximo de 6 días al año.

A estos efectos, en el régimen especial de turno cerrado tendrán la consideración de laborables los días de trabajo efectivo. En este caso, su disfrute se podrá realizar en dos periodos como máximo, excepto cuando haya un acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora.

En todo lo relativo a vacaciones de las personas afectadas por el artículo 23, se estará a lo dispuesto en el mismo, correspondiendo igualmente 25 días laborables.

Las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizado el año natural a que correspondan en los supuestos y con los límites que establezca la legislación vigente en cada momento. A la fecha de firma del presente Convenio, dichos supuestos legales son los siguientes:

– Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

– En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 18. *Ausencias recuperables.*

En caso de que el 24 y 31 de diciembre coincidan con un día no laborable, las personas trabajadoras podrán, de forma voluntaria, disfrutarlos el siguiente día laborable. Dicha ausencia será voluntaria y, en cualquier caso, no computará como día de trabajo efectivo a efectos de jornada.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante otro día durante el año, que se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, respetando siempre las necesidades del servicio. Dicha ausencia será voluntaria y, en cualquier caso, no computará como día de trabajo efectivo a efectos de jornada.

Los regímenes especiales (turno abierto/adaptación de jornada, turno cerrado, flexibilidad y retén) se regirán por sus propias normas.

#### Artículo 19. *Permisos y licencias.*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) – 4 días en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días.

– 5 días en los casos de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 7 días.

En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, pareja de hecho o hijo/hija de la persona empleada el plazo será, en todo caso, de 7 días.

– 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona, distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella.

En caso de que la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 7 días.

En los casos de enfermedad grave de familiar, el disfrute del permiso podrá efectuarse en cualquier momento entre las fechas de baja y alta médicas o en períodos de un mínimo de 2 horas al día hasta completar la totalidad del permiso.

c) 10 días fraccionables para atender a parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que estén a cargo de la persona trabajadora y que, sufriendo una enfermedad terminal, requieran de tratamientos paliativos. Este permiso podrá ampliarse hasta 15 naturales más, pero, en este caso, este periodo adicional de 15 días naturales será no retribuido.

d) 2 días por traslado del domicilio habitual, ampliable a 3 días en el caso de que la persona empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o



enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en los términos que establezca la ley en cada momento.

- e) El día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- f) 1 día por el nacimiento de nieto o nieta de la persona empleada.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) 21 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Por el tiempo indispensable para acompañamiento al médico de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad con una discapacidad reconocida de, al menos, un 66%.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) El tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, con el correspondiente preaviso y justificación.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas empleadas tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o por un periodo de licencia retribuida acumulada de 14 días hábiles.

En el supuesto de que la persona empleada que ejerza este derecho opte por sustituir la hora de ausencia al trabajo por el periodo de licencia retribuida acumulada indicado en el párrafo anterior, podrá disfrutar tal periodo de licencia retribuida de 14 días hábiles ininterrumpidos hasta que el lactante cumpla 12 meses. Las fechas de disfrute quedarán fijadas de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada en el plazo de los 15 días siguientes a la finalización de la suspensión del contrato por los hechos causantes recogidos en el primer párrafo de este apartado 2, y para su fijación se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

La reducción de jornada regulada en el presente apartado es un derecho cuyo ejercicio es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores fueran empleados de la Empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que comunicará por escrito a las dos personas empleadas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute del permiso regulado en este apartado podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de trece años –y, en cualquier caso, un año más de la edad límite establecida legalmente– o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, de un 7% o de un 10% o de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho la persona empleada que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en los términos que establezca la ley en cada momento.

Asimismo, tendrá el mismo derecho la persona empleada que padezca una enfermedad crónica y grave, siempre y cuando se emita un informe favorable del Servicio Médico de la Empresa.

De común acuerdo entre la persona empleada y la Empresa, para los supuestos de reducciones de jornada del 7%, del 10% y del 12,5% se podrán acumular las horas de reducción en periodos superiores al día.

#### 4. Licencias no retribuidas:

– Hasta un límite de 1 mes por cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

– Hasta 2 meses para el cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que este o esta se encuentre a cargo de la persona empleada, sea dependiente económicamente de esta última, y esté afectado o afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Este permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada mediante periodos mínimos de 15 días.

Este permiso se podrá ampliar, de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, hasta 1 mes adicional.

– Hasta un límite de 1 mes en supuestos de adopción o acogimiento internacional para la realización en el país de adopción o acogimiento de los trámites previos que dicho país requiera.

– Hasta 4 días al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

#### Artículo 20. *Excedencias.*

##### Excedencia voluntaria.

El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones y con los efectos establecidos en la legislación vigente.

El reingreso deberá solicitarse 1 mes antes de finalizar la excedencia.

##### Excedencia por cuidado de hijo/a y por cuidado de familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de hijo/a y por cuidado de familiar en los términos establecidos en la legislación vigente.

Durante los primeros 18 meses las personas trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Durante este periodo de reserva del puesto de trabajo, la persona empleada que, en su caso, tuviera, como producto en especie, seguro médico, podrá mantener, a su cargo (es decir, asumiendo ésta el coste) la cobertura de dicho seguro.

El reingreso deberá solicitarse 1 mes antes de finalizar la excedencia.

##### Excedencia víctimas violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar una excedencia con reserva del puesto de trabajo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo, se podrá ampliar la citada excedencia, de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona empleada.

## Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Mensualmente se facilitará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un resumen de las horas extraordinarias realizadas por Centros de Trabajo y personas afectadas.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en un período pactado por la Dirección y la persona empleada y salvando las necesidades del servicio.

Transcurridos 90 días desde la terminación del servicio que originó la realización de las horas extraordinarias, si éstas no se hubiesen compensado con tiempo de descanso serán abonadas económicamente.

Las horas extraordinarias comunes realizadas en días no laborables se compensarán el 50% económicamente y el otro 50% en tiempo de descanso. Lo establecido en este párrafo no es aplicable al régimen especial de turno cerrado, que se regirá por sus propias normas.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas en días no laborables se compensarán a elección de la persona empleada, bien económicamente o bien en tiempo de descanso. Lo establecido en este párrafo no es aplicable al régimen especial de turno cerrado, que se regirá por sus propias normas.

La hora extraordinaria se compensará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En los casos de horas extraordinarias entre las 22:00 h. y las 06:00 h. se compensarán con un incremento del 100% sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En caso de compensación de las horas extraordinarias con descanso, se aplicarán los incrementos anteriormente establecidos.

## CAPÍTULO VI

### Regímenes especiales de trabajo

## Artículo 22. *Regímenes especiales.*

Para poder desarrollar adecuadamente las funciones de la Empresa, es preciso disponer de un marco flexible que permita establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen distinto al general.

Es facultad de la Dirección de la Empresa señalar el tipo de régimen que corresponda a cada puesto de trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras por la legislación vigente. De los cambios que se produzcan será informada dicha Representación.

## Artículo 23. *Régimen especial de flexibilidad.*

El régimen de flexibilidad será de aplicación a las personas empleadas en demarcaciones y asignadas a la actividad de mantenimiento de instalaciones de la red de transporte con exclusión de las personas que realicen básicamente funciones de oficina (por personal que realiza básicamente funciones de oficina se entiende aquel que desarrolla la parte más importante de su trabajo de forma presencial en las oficinas de los diferentes centros de trabajo de la Empresa).

### 1. Horario.

De lunes a domingo se establece un horario básico de 7 horas diarias, de 8:00 a 15:00 horas, para todas las personas empleadas asignadas a este régimen. No obstante, y por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas

Trabajadoras, este horario se podrá modificar adecuándolo a las necesidades específicas de cada demarcación, pero respetando siempre la duración de esta jornada de 7 horas.

Para completar la jornada anual prevista en el artículo 16 se realizarán las prolongaciones de horario de tarde precisas en bloques de 2 horas diarias durante cualquier día en el que se programe trabajo (laborable o no laborable).

Para la realización de esta actividad, la Empresa preavisará a la persona empleada con 24 horas de antelación en el caso de los días laborables y 72 horas en el de los días no laborables, se entiende por días no laborables los sábados, domingos y los festivos que se establezcan en el calendario laboral de cada centro de trabajo. No obstante lo anterior, la Empresa procurará preparar una planificación indicativa de las tardes en las que se deba prolongar el horario con un horizonte mínimo semanal.

Asimismo, el horario de entrada podrá adelantarse por decisión de la Empresa en una hora. En caso de que este adelanto de la hora de entrada suponga iniciar la jornada antes de las 07:00 horas, la Empresa, únicamente en este supuesto, abonará la dieta de desayuno a la persona empleada.

En el supuesto de que la hora de entrada se adelante por decisión de la Empresa en una hora, se programará una hora de prolongación del horario de dicho día, con una parada mínima de 1 hora para la comida. El adelanto de la hora de entrada se hará con cargo a los bloques de 2 horas de tarde o a la Bolsa flexible de 20 horas del artículo 23.7 de este Convenio.

El preaviso de adelanto de entrada se realizará dentro de la última jornada laboral previa al adelanto de entrada, incluyendo las prolongaciones del horario correspondientes.

La parada mínima para la comida será de 1 hora, a excepción de los días en los que la persona empleada de este régimen especial deba desarrollar su jornada en su centro de trabajo de adscripción, en cuyo caso el tiempo mínimo de interrupción de la jornada para la comida será de 30 minutos.

Asimismo, el personal adscrito a este régimen especial, siempre que las necesidades del servicio y la programación y tipo de los trabajos lo permitan, podrá flexibilizar su hora de entrada al trabajo en un máximo de 30 minutos con respecto del horario general pactado en su demarcación. En estos casos, la salida del trabajo se producirá en función de la hora de entrada, de forma que siempre se cumpla la jornada básica diaria de 7 horas.

La flexibilidad de entrada regulada en el párrafo anterior no será de aplicación, en ningún caso, cuando los trabajos programados deban realizarse en pareja o en un grupo de más personas, salvo acuerdo entre dicha pareja o grupo y siempre que el trabajo programado no requiera comenzar la jornada a una hora determinada.

## 2. Trabajo en días no laborables.

Se podrá trabajar hasta un máximo de 13 días no laborables al año.

La Empresa comunicará a la persona empleada la necesidad de trabajar en día no laborable mediante un preaviso en plazo no inferior a las 72 horas previas al inicio de los trabajos en día no laborable. En caso de ejecutarse este tipo de trabajos se abonará al menos la dieta de comida.

Por cada día no laborable que se trabaje será obligatorio descansar en un día laborable, cuya planificación se realizará del siguiente modo:

– En el supuesto de que durante una semana se trabaje más de un día no laborable, se planificará el descanso de al menos un día en la semana siguiente, preferentemente agrupado con el descanso del fin de semana correspondiente. El resto de los descansos se establecerá cuando lo solicite la persona empleada y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de 3 meses tras la realización del trabajo.

– En el supuesto de que durante una semana se trabaje sólo un día no laborable, se planificará el descanso cuando lo solicite la persona empleada y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de 3 meses tras la realización del trabajo.

– Sólo se podrá trabajar (mediante este régimen especial de flexibilidad) en los días no laborables hasta un máximo de dos semanas por mes y con el máximo de los días consecutivos legalmente establecidos.

– Si la persona empleada pudiera completar el trabajo previsto para un día no laborable en menos de 7 horas, se computarán 7 horas a efectos de compensación, cómputo horario y de jornada.

– No se podrá trabajar bajo este régimen especial de flexibilidad en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, salvo los trabajos que fuera preciso realizar por causa de fuerza mayor.

### 3. Cancelaciones de los trabajos previstos en días no laborables.

– La Empresa dispondrá hasta las 18:00 horas del día en que se publica la decisión de la programación semanal por parte del operador del sistema para anular dichos trabajos sin penalización.

– Las cancelaciones de los trabajos que no conllevan penalización habrán de estar motivadas en la decisión de la programación semanal por parte del operador del sistema. En caso de que se produzcan 3 cancelaciones consecutivas a la misma persona empleada de trabajos programados en fines de semana, se procederá a descontar un día no laborable de los 13 previstos anualmente.

– Las cancelaciones aplicadas en plazo inferior a las 72 horas y hasta las 18:00 horas del día en que se publique la decisión de la programación semanal por parte del operador del sistema, serán revisadas y analizadas en la Comisión del Régimen Especial de Flexibilidad (artículo 45). En caso de que las penalizaciones no se ajusten a lo previsto en el párrafo anterior, se procederá a aplicar las siguientes penalizaciones:

- Si se cancelan los trabajos previstos para un día no laborable, la persona empleada deberá ser preavisada y no tendrá que acudir al trabajo. Dicho preaviso deberá ser comunicado al menos dentro de la jornada laboral del día previo al día que se cancela. En este caso, la persona empleada no percibirá la compensación económica correspondiente ni disfrutará, por tanto, del día de descanso regulado. Sin embargo, el día de trabajo cancelado computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en 13 días no laborables.

- Si el trabajo se cancela con un plazo menor al indicado en el punto anterior, la persona empleada será compensada económicamente con el complemento correspondiente a 4 horas de trabajo en día no laborable, aunque no disfrutará del descanso correspondiente; todo ello sin perjuicio de los gastos y dietas que, en su caso, se hubieran devengado por el desplazamiento correspondiente. El día de trabajo cancelado computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en 13 días no laborables.

### 4. Compensación económica.

#### a) Importes.

La compensación económica por la realización de este régimen especial de flexibilidad será, para el año 2022:

Para el trabajo en las tardes de días laborables:

- G2: 19,01 € brutos.
- G3: 16,19 € brutos.

Para el trabajo en días no laborables:

- G2: 27,46 € brutos.
- G3: 23,59 € brutos.

A partir del año 2023, en lo que se refiere al trabajo en las tardes de días laborables, el grupo profesional G3 quedará equiparado, en el importe de la compensación a percibir, al grupo profesional G2, de forma que dicho importe para el trabajo en las tardes de días laborables será el que correspondería al G2 para ambos grupos profesionales.

Dichas cantidades, que no son consolidables, pero sí acumulables al abono de otros pagos por actuación, se actualizarán, a partir del 1 de enero de 2023, cada año de vigencia del Convenio, según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.1 de este Convenio y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

b) Forma de pago.

Para la compensación de las tardes de días laborables se realizará un pago prorrateado y lineal durante los correspondientes meses del año, que resulta de valorar la realización del máximo de prolongaciones de horario de tardes posibles en días laborables.

Las cantidades correspondientes a la realización de las prolongaciones de horario de tarde previstas se abonarán de forma prorrateada a lo largo del año mediante pagos mensuales, sobre la base de una cantidad bruta estimada anual para el año 2022 (se ha estimado en este caso que se realizan 77 prolongaciones de horario de tarde en 2022) de:

- 2.927,77 € brutos para el grupo profesional G2.
- 2.494,03 € brutos para el grupo profesional G3.

A partir del año 2023, en virtud de lo establecido en el apartado a) anterior y en lo que se refiere al trabajo en las tardes de días laborables, el grupo profesional G3 quedará equiparado, en la cantidad bruta estimada anual arriba referida, al grupo profesional G2, de forma que dicho importe estimado será, para ambos grupos profesionales, el que correspondería al G2.

El resto de las cantidades correspondientes a los trabajos efectivamente realizados cada mes en días no laborables y a las diferencias derivadas de realizar prolongaciones de horario de tarde en los días no laborables, se abonarán el mes siguiente al que se hayan realizado.

La compensación correspondiente por el trabajo en las prolongaciones de horario de tarde necesarias para completar la jornada anual prevista en el artículo 16, de acuerdo con los criterios establecidos con anterioridad, se percibirá en todo caso, incluyendo las situaciones de incapacidad temporal, suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija y accidente de trabajo (y siempre y cuando la persona trabajadora esté sujeta a este régimen).

Al final del año se liquidarán las diferencias que procedan, ajustando el pago total anual en el caso de que, para realizar la jornada anual haya sido preciso un número de posibles prolongaciones de horario distinta de la estimada inicialmente para establecer el pago prorrateado antes indicado.

5. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y persona empleada, respetando las necesidades del servicio, de forma que, al menos, 21 días naturales puedan ser disfrutados consecutivamente en el periodo del segundo lunes de junio al segundo viernes de septiembre, salvo acuerdo en contrario entre las partes y respetando la programación establecida. El resto de las vacaciones que correspondan podrá disfrutarse en 2 periodos.



No se considerarán periodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de las mismas con autorización y con un máximo de seis (6) días al año.

#### 6. Trabajo en horario nocturno.

Las personas empleadas incluidas en este régimen especial dispondrán, de forma individualizada, de 10 bloques de 7 horas de trabajo en horario nocturno anuales (desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas) en las siguientes condiciones:

– Cada uno de los bloques de trabajo en horario nocturno realizados en día festivo se descontarán del número máximo de días no laborables de trabajo al año (máximo anual de 13 días no laborables).

– Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará bloque de trabajo en horario nocturno en día no laborable aquel bloque de 7 horas de trabajo en el que la mitad o más de las 7 horas se realicen en sábado, domingo o festivo.

– La programación de los bloques de noche se establecerá con un preaviso mínimo de 72 horas.

– En caso de tener que cancelar los trabajos previstos en horario nocturno, se admite dicha cancelación dentro de la jornada laborable del antepenúltimo día (D-1) sin que medie penalización alguna. Transcurrido el plazo indicado anteriormente, se producirán las siguientes penalizaciones:

- El día de trabajo cancelado, laborable o no laborable, se descontará de los diez bloques de trabajo en horario nocturno.

- Además, en caso de que el día de trabajo cancelado sea no laborable, dicho día se computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en 13 días no laborables.

D - 1	D	D + 1
Último día para cancelar sin penalización.	Cancelación con penalización.	Donde se contabiliza el bloque nocturno.

– En caso de que los trabajos se adelanten entre las 20:00 y las 22:00 horas, la Empresa abonará la dieta de cena a la persona empleada.

– En caso de que la cancelación se produzca hasta dos horas antes del inicio previsto de los trabajos en horario nocturno, se compensará con el pago de la mitad del complemento correspondiente, no implicando disfrute de descanso.

– La compensación económica por la realización de cada bloque de 7 horas de trabajo en horario nocturno consistirá en el abono a la persona empleada de un complemento por cada bloque nocturno de 7 horas de trabajo, equivalente a:

Bloque nocturno	G3 – Euros	G2 – Euros
Bloque nocturno 1.	253,09	313,34
Bloque nocturno 2.	421,81	494,12

(\*) Bloque nocturno 1: Aquel que desplaza 2 bloques diurnos.

(\*\*) Bloque nocturno 2: Aquel que desplaza 1 bloque diurno o ninguno.

Estos importes, que no son consolidables, pero sí acumulables al abono de otros pagos por actuación, a partir del 1 de enero de 2023, se actualizarán cada año de vigencia del Convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.1 de este Convenio y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

– Con el fin de posibilitar y respetar el descanso mínimo necesario entre jornadas, la Empresa asumirá el saldo deudor de horas debido a incompatibilidades entre jornadas, en el supuesto de que estas se produjeran. De esta manera, los bloques de trabajo en horario nocturno se gestionarán según se indica a continuación:

- Cuando desplazar un bloque de 7 horas diurno a nocturno obligue a eliminar el bloque de 7 horas diurnas del día siguiente, se complementará el bloque nocturno con un complemento de «bloque nocturno 1».

- Cuando el desplazamiento de un bloque de 7 horas diurno a nocturno no obligue a eliminar el bloque de 7 horas diurnas del día siguiente, se compensará con un complemento de «bloque nocturno 2».

- Cuando el trabajo de un bloque nocturno de 7 horas no implique desplazamiento de otro de 7 horas diurnas y tampoco la eliminación del bloque de 7 horas diurnas del día siguiente, se compensará con un complemento de «bloque nocturno 2» más 7 horas a descansar.

– La programación de los trabajos en horario nocturno se hará teniendo en cuenta el principio de equidad en cuanto al número de personas empleadas por centro de trabajo y las diferentes especialidades.

#### 7. Bolsa flexible de 20 horas.

Se establece, para cada persona empleada adscrita a este régimen especial, 20 horas anuales adicionales, de aplicación flexible con cargo a la jornada anual pactada en Convenio.

Estas horas de flexibilidad se aplicarán al adelanto o continuación del horario, tanto en días laborables como en no laborables, en los que se hubiera programado trabajo, pudiéndose utilizar, siempre y cuando no se realicen más de 9 horas diarias:

- Como adelanto de horario de 1 hora y prolongación de horario de tarde de 1 hora; o
- Como prolongaciones de horario de tarde en bloques de 2 horas.

Para la prolongación de horario de tarde no será necesario el preaviso.

Las horas realizadas a cargo de esta bolsa de 20 horas se compensarán necesariamente con tiempo equivalente de descanso, una por una, de forma que la jornada anual sea la pactada en el presente Convenio.

El descanso compensatorio se podrá efectuar antes o después del momento en el que se aplique la flexibilidad. El descanso correspondiente se disfrutará cuando lo solicite la persona empleada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de que el descanso se derive de la aplicación de las horas de esta bolsa, este deberá disfrutarse dentro de los 3 meses siguientes a la realización de dichas horas, siempre que estén dentro del año al que corresponden, estableciéndose como límite para su disfrute el 31 de enero del año siguiente a aquel en el que se realizaron.

Sin perjuicio de lo anterior, por cada hora de flexibilidad efectivamente trabajada, se percibirán las cantidades previstas en el apartado 4 a) del presente artículo.

Las dietas que correspondan a los desplazamientos motivados por la aplicación de estas horas flexibles correrán a cargo de la Empresa siempre que el gasto no estuviera ya compensado. En caso de ejecutarse este tipo de trabajos se abonará al menos la dieta de comida.

A solicitud de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la Empresa informará a la Comisión del Régimen de Flexibilidad de la utilización de la bolsa flexible de 20 horas por parte de las personas empleadas.

#### Artículo 24. *Régimen especial de turno abierto (sistema de adaptación de jornada).*

Este régimen supone la realización, durante todo el año y de lunes a viernes, de las horas semanales establecidas con carácter general, con el horario a definir por la

Empresa, sin que dicha jornada pueda iniciarse antes de las 07:30 horas de la mañana ni finalizarse después de las 21:00 horas, con una interrupción mínima de 30 minutos y una máxima de 1 hora 30 minutos para la comida.

Artículo 25. *Régimen especial de turno cerrado.*

Este horario supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las 24 horas del día, todos los días del año, con el límite del número de horas anuales aplicables con carácter general y respeto al cómputo general de los días de descanso anuales.

Las rotaciones se establecerán por calendario para los distintos periodos de tiempo o según las necesidades del servicio en cada momento.

Como anexo III al presente Convenio colectivo, se incluirán las reglas básicas de funcionamiento del turno cerrado.

En el artículo 29.2.a) se regula el sistema de pago por actuación para el régimen especial del turno cerrado. No obstante, se seguirán aplicando las condiciones del antiguo sistema – artículo 29.3 a) – a aquellas personas empleadas a las que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se les viniera aplicando.

Considerando las particularidades de este régimen especial y, principalmente, la turnicidad que este conlleva, a los efectos de que la movilidad de las personas empleadas adscritas al mismo a otros puestos de trabajo fuera de él no se vea desincentivada, se aplicará, si esta se produce, un decalaje temporal en la pérdida de los complementos de puesto asociados a dicho régimen especial. De esta forma, con el fin de graduar la adaptación a su nuevo régimen retributivo, con efectos de 1 de enero de 2023, en el supuesto de que una persona empleada adscrita al régimen especial de turno cerrado pasara a ocupar otro puesto de trabajo fuera de este régimen que supusiera la pérdida de los referidos complementos, el importe diferencial medio de dicha pérdida, que se calculará considerando el promedio percibido por la persona empleada en el año natural inmediatamente anterior al cambio, y con un tope máximo de 15.000€ brutos con respecto de la retribución total del nuevo puesto de trabajo, se irá decrementando a lo largo de 5 años, a partir del cambio de puesto, hasta dejar de percibirse, con la graduación siguiente:

- El primer año, la persona empleada percibirá el 100% del diferencial.
- El segundo año, la persona empleada percibirá el 80% del diferencial.
- El tercer año, la persona empleada percibirá el 60% del diferencial.
- El cuarto año, la persona empleada percibirá el 40% del diferencial.
- El quinto año, la persona empleada percibirá el 20% del diferencial.
- A partir del sexto año, la persona empleada ya no percibirá diferencial alguno.

El percibo de dicho importe es incompatible con la prestación de servicios en régimen especial de turno cerrado, por lo que, si la persona empleada volviera a adscribirse a este régimen especial, dejará de percibirse con carácter inmediato. El percibo de dicho importe también será incompatible con el de los complementos de puesto regulados con anterioridad al VIII Convenio de Red Eléctrica de España, SAU, que, en su caso, se hayan podido consolidar por la persona empleada según lo indicado en el art. 29.3 a) del presente Convenio colectivo.

Asimismo, si la persona empleada volviera, en cualquier momento, a cambiarse a otro puesto de trabajo y/o a quedar adscrito a otro régimen, que conlleve el percibo de una retribución superior a la que viniera percibiendo en ese momento, el importe diferencial arriba descrito será compensable y absorbible.

Por otra parte, atendiendo también a las particularidades de este régimen especial y, principalmente, a la turnicidad que este conlleva, las personas empleadas adscritas al régimen especial de turno cerrado devengarán 6 días por año trabajado en este régimen, con el tope máximo de 3 meses, que tendrán derecho a disfrutar, en forma de licencia retribuida, en las fechas inmediatamente anteriores a su jubilación.

Asimismo, al objeto de favorecer una distribución equilibrada de los turnos de noche, la jornada anual de cada operador u operadora se podrá ver reducida mediante la aplicación de un coeficiente de 1,1 sobre cada hora realizada en el turno de noche, con un máximo de 8 horas de reducción en 2023, de 18 horas de reducción en 2024 y de 26 horas anuales de reducción a partir de 2025. De esta forma:

– En el supuesto de que, al aplicar el referido coeficiente de 1,1, resulte un número de horas de reducción superior a los máximos establecidos en el párrafo anterior para cada año, la reducción de jornada a aplicar será la máxima establecida para el año correspondiente (8 horas en 2023, 18 horas en 2024 y 26 horas a partir de 2025).

– En el supuesto de que, al aplicar el referido coeficiente de 1,1, resulte un número de horas de reducción inferior a los máximos establecidos en el párrafo anterior para cada año, la reducción de jornada a aplicar será la resultante de aplicar dicho coeficiente.

En el caso de que, por necesidades del servicio, y con efectos a partir de 1 de enero de 2023, las personas empleadas adscritas a este régimen especial realicen más de 40 turnos de noche anuales, se aplicarán, a la persona empleada de que se trate, los siguientes coeficientes sobre el importe a percibir por noche trabajada de acuerdo con lo regulado en el artículo 29.2.a) del Convenio Colectivo.

– Número de turnos de noche realizados por la persona empleada a instancia de la Empresa: entre 41 y 50: se aplicará un incremento de 1,2.

– Número de turnos de noche realizados por la persona empleada a instancia de la Empresa: entre 51 y 60: se aplicará un incremento de 1,4.

– Número de turnos de noche realizados por la persona empleada a instancia de la Empresa: entre 61 y 70: se aplicará un incremento de 1,7.

– Número de turnos de noche realizados por la persona empleada a instancia de la Empresa: a partir de 71: se aplicará un incremento de 2.

De esta forma, los turnos de noche que computarán a estos efectos serán los siguientes:

– Los turnos de noche realizados por el operador u operadora sobre su calendario original anual; y

– Los turnos de noche realizados por el operador u operadora como consecuencia de sustituciones a instancia de la Empresa.

En sentido contrario, no computarán a estos efectos:

– Los turnos de noche del calendario original anual que no se realicen por el operador u operadora como consecuencia de los cambios personales que efectúe con otros operadores u operadoras; ni

– Los turnos de noche realizados por el operador u operadora como consecuencia de los cambios personales que, sobre el calendario original anual, efectúe con otros operadores u operadoras. Esto último, salvo que el resultado de estos cambios personales no implique, finalmente, la realización, para el operador u operadora de que se trate, de un número de turnos de noche superior al programado inicialmente por la Empresa en el calendario original anual.

#### Artículo 26. Régimen especial de retén.

Este régimen supone la pertenencia a un Grupo de Retén que garantiza permanentemente el mantenimiento del servicio.

Tal garantía vendrá dada por la permanente accesibilidad y disponibilidad de forma rotatoria, como mínimo, de uno de los miembros del Grupo.

En consecuencia, la adscripción al Grupo de Retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento del servicio.

La Dirección de la Empresa fijará el número de miembros de cada Grupo de Retén.

En el artículo 29.2 b) se regula el sistema de pago por actuación para el régimen especial de retén. No obstante, se seguirán aplicando las condiciones del antiguo sistema –con las particularidades establecidas en el artículo 29.3 b)– a aquellas personas empleadas a las que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se les viniera aplicando.

No obstante lo anterior, aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo estuvieran adscritas a un sistema de pago distinto al regulado en el artículo 29.2 de este Convenio se les seguirá aplicando dicho sistema de pago. En este supuesto, el Grupo de Retén no se considerará disminuido, a efectos económicos, por vacantes o incapacidad temporal de sus miembros de duración no superior a 3 meses, ni por vacaciones de los mismos excepto en el caso de que el Grupo de Retén quede reducido a la mitad, en cuyo caso la anterior duración no podrá exceder del tiempo correspondiente a vacaciones.

Régimen especial de retén para personal del régimen de flexibilidad del art. 23.

Las actuaciones de retén del personal de demarcaciones acogido al régimen especial de flexibilidad (actuaciones propias de la actividad) se compensarán de la siguiente manera:

– El tiempo de actuación fuera de la jornada prevista inicialmente se compensará por tiempo equivalente (uno por uno) contra las horas de la jornada anual más un complemento económico diferenciado entre actuaciones en horas diurnas o en horas nocturnas, tal y como se detalla a continuación:

Complemento de retén	G3	G2
	– Euros/hora	– Euros/hora
Diurno.	19,87	22,79
Nocturno.	26,49	30,38

Dichas cantidades, que no son consolidables, pero sí acumulables al abono de otros pagos por actuación, se actualizarán, a partir del 1 de enero de 2023, cada año de vigencia del convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.1 de este Convenio, y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

En los supuestos de realización de actuaciones de retén se respetará el descanso mínimo entre jornadas. Para ello, habrá que analizar cada supuesto concreto y justificarse las horas de las actuaciones realizadas con la finalidad de que los responsables de cada unidad puedan llevar un control de las actuaciones en retén y los descansos correspondientes.

En cualquier caso, para los supuestos de realización de actuaciones de retén con desplazamiento, se establecen las siguientes condiciones mínimas de incorporación a la jornada diaria:

– Si la actuación de trabajos en retén se produce entre la finalización de la jornada prevista y hasta las 24:00 horas del día anterior, la persona empleada se incorporará a la hora prevista del inicio de la jornada del día siguiente.

– Para actuaciones en retén que se produzcan entre las 00:00 horas y las 03:00 horas del mismo día, la persona empleada retrasará la hora de incorporación a su jornada prevista de ese día en 3 horas. Este saldo deudor de horas será asumido por la Empresa.

– Si las actuaciones en retén se desarrollan más allá de las 03:00 horas del mismo día, la persona empleada no se incorporará a su jornada prevista de ese día. Este saldo deudor de horas será asumido por la Empresa.

– Para aquellas actuaciones de realización de servicios en retén que se inicien con una antelación de 3 horas o menos de la jornada inicialmente prevista, la persona empleada se incorporará a su jornada y adelantará su hora de salida en el mismo tiempo que el adelantado por la actuación de retén, lo que no generará saldo deudor alguno.

En caso de que la actuación de retén no implique desplazamiento, no aplicarán las condiciones de incorporación arriba expuestas. En cualquier caso, estas actuaciones de retén deberán de estar debidamente justificadas. Cumplidos los requisitos anteriores, se retribuirán de forma proporcional al tiempo trabajado según el cuadro anterior de este apartado.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 27. *Principios generales.*

El sistema retributivo de la Empresa está formado por los conceptos que se establecen en este capítulo, siendo los conceptos salariales aplicados hasta la entrada en vigor de este Convenio reemplazados por los que en este capítulo se contemplan.

Las retribuciones se abonarán en doce pagas coincidentes con los meses naturales del año, que incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias legales.

La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 28 al 30 más, en su caso, los complementos personales que correspondan.

#### Artículo 28. *Retribución de cada grupo profesional.*

La tabla salarial para el año 2022 de cada grupo profesional en los niveles básico, consolidado y superior es la que se detalla en el Anexo I y será de aplicación con efectos del 1 de enero de dicho año.

La retribución del personal de nuevo ingreso en el nivel básico se determinará tanto de acuerdo con la formación académica aportada como con la experiencia y competencia de la persona empleada, que sean reconocidas como válidas por la Empresa.

El acceso al nivel consolidado desde el nivel básico está supeditado a la contribución y desempeño profesional de la persona empleada en la Empresa.

El acceso al mismo se producirá transcurridos 5 años desde el 1 de enero del año siguiente a la incorporación o al cambio o adscripción a otro grupo profesional, siempre y cuando la contribución de la persona empleada haya sido no negativa de forma continuada, año a año, durante todo ese periodo.

Considerando lo anterior, siempre que se dé este último condicionante, se aplicará un porcentaje mínimo de incremento anual consistente en el 20% de la diferencia existente, a la fecha de incorporación o a la del cambio o adscripción a otro grupo profesional, entre la tabla salarial del nivel consolidado del grupo profesional correspondiente y la retribución de la persona empleada.

De esta forma, dicho acceso podría llegar a producirse antes si la contribución y desempeño de la persona empleada excede el nivel óptimo de forma continuada, año a año. Y, de igual manera, ante una contribución negativa en caso de que la persona trabajadora continúe empleada en la Empresa, dicha evolución podrá producirse después de un periodo de 5 años.

En aquellos casos de personas empleadas contratadas bajo la modalidad de contratación formativa de obtención de la práctica profesional que hubieran sido finalmente contratadas bajo la modalidad de contratación indefinida, el periodo trabajado bajo la referida modalidad formativa de obtención de la práctica profesional será tenido en cuenta a efectos de computar los cinco años mencionados anteriormente.



Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo.*

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de índole funcional percibirá dicho complemento no consolidable en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo.

Los complementos de puesto de trabajo correspondientes a los puestos de trabajo con régimen especial de turno abierto, turno cerrado, retén, y disponibilidad son los siguientes:

1. Turno abierto (sistema de adaptación de jornada).

El personal en régimen especial de turno abierto percibirá, con efectos del 1 de enero de 2022, un complemento de puesto de trabajo por importe de 5.065,07€ brutos anuales.

Dicha cantidad, a partir del 1 de enero de 2023, se actualizará cada año de vigencia del Convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.1 de este Convenio, y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

2. Sistema de pago por actuación.

a) Turno cerrado. El personal que sea incluido en el régimen especial de turno cerrado percibirá en el año 2022 un complemento por actuación realizada a razón de las siguientes cantidades:

Actuación realizada Importe a percibir:

Día trabajado a turno: 15,07 €/día

Sábado, domingo o festivo trabajado: 83,74 €/día

Noche trabajada: 100,49 €/noche

Día disponible: 66,99 €/día

Festivos especiales<sup>(1)</sup>: 251,23 €/día

<sup>(1)</sup> Incluye todos los turnos del 25 de diciembre y los de los días 1 y 6 de enero.

Dichas cantidades, a partir del 1 de enero de 2023, se actualizarán cada año de vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 33.1 de este Convenio, y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

Por «día disponible» se entiende la obligación de estar disponible, con los medios que establezca la Empresa, y en condiciones de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de una hora y media.

Las cantidades establecidas para el abono por actuación son acumulables. Dichas cantidades no serán consolidables.

En situación de baja por maternidad/paternidad y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por turno cerrado, en los últimos seis meses. En la situación de incapacidad temporal se dará el mismo tratamiento a partir de los 15 días naturales de estar en dicha situación.

b) Retén. El personal incluido en el régimen especial de retén percibirá un complemento por estar de retén a razón de las siguientes cantidades brutas con efectos del 1 de enero de 2022:

Importe a percibir por día de retén:

Grupo Profesional G3: 50,25 €/día.

Grupo Profesional G2 y G1: 66,99 €/día.

Estas cuantías se abonarán, con efectos desde 1 de enero de 2023, con un coeficiente multiplicador del 1,3 en los días no laborales y un coeficiente multiplicador del 1,6 en festivos especiales (25 de diciembre y los días 1 y 6 de enero).

Dichas cantidades, a partir del 1 de enero de 2023, se actualizarán cada año de vigencia del Convenio, según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.1 de este Convenio y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

En situación de baja por nacimiento, cuidado del menor y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida por retén, en los últimos seis meses. En la situación de incapacidad temporal se dará el mismo tratamiento a partir de los 15 días naturales de estar en dicha situación.

En cuanto al personal sujeto al sistema de flexibilidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 23.

c) Disponibilidad. La disponibilidad consiste en estar localizable mediante teléfono móvil de Empresa salvo en vacaciones. En caso de que la persona empleada reciba una llamada deberá atender a las dudas y demandas planteadas por teléfono. La situación no implica la obligación de desplazarse al centro de trabajo o lugar requerido por la incidencia producida.

Este complemento se aplicará a aquellas personas empleadas que por condiciones y necesidades del trabajo así determine la dirección de la Empresa.

La compensación por la disponibilidad, con efectos del 1 de enero de 2022, será de 16,37 € brutos por día disponible.

Dicha cantidad, a partir del 1 de enero de 2023, se actualizará cada año de vigencia del Convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.3 de este Convenio, y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

En situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por disponibilidad, en los últimos seis meses. En la situación de incapacidad temporal se dará el mismo tratamiento a partir de los 15 días naturales de estar en dicha situación.

3. Complementos de turno cerrado y retén regulados con anterioridad al VIII Convenio Colectivo.

Los complementos descritos a continuación sólo son de aplicación para las personas que están incluidas en estos regímenes con anterioridad al VIII Convenio Colectivo.

a) Turno cerrado. El personal en régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25% de su salario base.

Los complementos de puesto de trabajo percibidos por turno cerrado se consolidarán de la siguiente forma:

- Al final de los años 5.º a 14.º, el 5% por cada año.
- Al final de los años 15.º a 19.º, el 10% por cada año.

Sin perjuicio de lo anterior, este personal, en caso de trabajar en alguno de los turnos de un día considerado como festivo especial en el art. 29.2 a) anterior, percibirá el pago por actuación correspondiente a dicho festivo especial en la cuantía establecida en dicho precepto.

b) Retén. El personal en régimen especial de retén percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al que resulte de aplicar sobre su salario base los siguientes porcentajes:

- Grupos de Retén de 6 personas: 10%
- Grupos de Retén de 5 personas: 12%
- Grupos de Retén de 4 personas: 14%

- Grupos de Retén de 3 personas: 16%
- Grupos de Retén de 2 personas: 18%

Sin perjuicio de lo anterior, este personal percibirá anualmente, como compensación al coeficiente multiplicador acordado para las personas empleadas adscritas al régimen de retén por actuación para la situación de retén en días no laborables y festivos especiales, la siguiente cantidad bruta anual, adicional a los porcentajes de salario base arriba indicados:

- Grupos de Retén de 6 personas: 306,53 €.
- Grupos de Retén de 5 personas: 367,83 €.
- Grupos de Retén de 4 personas: 459,79 €.
- Grupos de Retén de 3 personas: 613,05 €.
- Grupos de Retén de 2 personas: 919,58 €.

#### Artículo 30. *Complemento de transporte y comida.*

El personal que viniera percibiendo el complemento de transporte y comida percibirá por este concepto, con efectos del 1 de enero de 2022, la cuantía de 130,49€ brutos mensuales. Este complemento no se percibirá en el mes de agosto.

Dicha cantidad, a partir del 1 de enero de 2023, se actualizará cada año de vigencia del Convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 33.1 de este Convenio, y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

El personal que opte por renunciar a este complemento e incorporarlo, de forma irrevocable e indefinida, en su bolsa de retribución en especie según el artículo 57.2 de este Convenio, no percibirá el complemento de transporte y comida, por estar ya incluido en la citada bolsa.

#### Artículo 31. *Situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija e incapacidad temporal.*

Durante la situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija e incapacidad temporal, toda persona empleada percibirá con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de su retribución.

#### Artículo 32. *Abono de retribuciones.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán por transferencia bancaria a la cuenta que, a estos efectos, deberá toda persona empleada haber indicado a la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 33. *Pagos correspondientes al convenio.*

1. Actualización salarial consolidable. Durante el periodo de vigencia del convenio, se aplicarán los siguientes porcentajes fijos consolidables de actualización sobre el salario base:

2022	2023	2024	2025
3%	2,50%	1,75%	1,75%

Dichos porcentajes serán de aplicación desde el 1 de enero de cada año.

Los importes de la tabla salarial detallada en el anexo I, así como los de los conceptos retributivos regulados en los artículos 28 al 30 del presente Convenio ya están

actualizados con los porcentajes fijos establecido en la tabla anterior para el año 2022 y, en consecuencia, no serán objeto de actualización hasta el año 2023.

2. Paga lineal no consolidable. Las personas empleadas que se encuentren de alta en la Empresa en la fecha de firma del presente Convenio colectivo, esta es, el 16 de mayo de 2023, percibirán una paga lineal, extraordinaria y no consolidable de 3.500€ brutos.

3. Cláusula de garantía y revisión. Finalmente, para el período 2023-2025, se pacta una cláusula de salvaguarda acumulada, aplicable con efectos de 1 de enero de 2026, considerando la diferencia entre la suma de las tasas de variación anual del IPC en el mes de diciembre de los referidos años (2023, 2024 y 2025) y la suma de los porcentajes fijos consolidables de actualización salarial de los mismos años (2023, 2024 y 2025), esto es,  $[(IPC\ 23+IPC24+IPC25)-(\% \text{ Incremento salarial fijo y consolidable } 23+24+25)]$ , de forma que, siempre que el resultado de la diferencia sea positiva:

– El salario base de 2025 de la persona empleada, así como todos los conceptos retributivos regulados en los artículos 28 al 30 del presente convenio, se actualizará aplicando a la misma, con efectos de 1 de enero de 2026, el 75% de esa diferencia, es decir, sin que proceda en ningún caso su aplicación retroactiva.

– La persona empleada tendrá derecho a percibir el 25% restante de esa diferencia en una única paga extraordinaria no consolidable que le será abonada en el primer trimestre de 2026. El porcentaje resultante se aplicará sobre el salario base de 2025.

Para las personas empleadas que causen baja como consecuencia de su adhesión al Plan de Salidas Incentivadas 2023-2025, por jubilación ordinaria o por declaración de incapacidad permanente por el organismo oficial correspondiente, los porcentajes resultantes de la aplicación de la fórmula prevista en este punto, serán de aplicación sobre el salario base del año 2025, teniendo derecho, si así lo solicitan (la propia persona empleada o sus herederos, en caso de fallecimiento de aquella), a percibir la cantidad resultante como una única paga en el año 2026.

## CAPÍTULO VIII

### Prevención de riesgos laborales: Seguridad, salud laboral e higiene

#### Artículo 34. *Principios generales.*

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud de la persona empleada desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

Asimismo, se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento esencial de las acciones preventivas, comprometiéndose por tanto a realizarla de forma eficaz.

#### Artículo 35. *Delegados o delegadas de prevención.*

Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrarán 6 delegados o delegadas de prevención por y entre la representación de las personas trabajadoras.

Los delegados o delegadas de prevención tendrán un crédito de 40 horas mensuales retribuidas y no acumulables a las que les corresponden como representantes de las personas trabajadoras, para la realización tanto de sus funciones de prevención como del resto de funciones representativas.

Asimismo, en desarrollo de sus funciones de prevención tendrán capacidad para efectuar gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la Empresa, hasta un coste total de 3.600 € al año, por cada año de vigencia del Convenio.

Los delegados o delegadas de prevención deberán informar a la Empresa del resultado de las visitas realizadas, en el ejercicio de sus labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 36. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral con competencia para toda la Empresa, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los seis delegados o delegadas de prevención y seis representantes nombrados por la Dirección de la Empresa. Actuará como secretario o secretaria con voz y sin voto, un técnico o técnica de los servicios de prevención de la Empresa.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán asistir, con voz, pero sin voto, los delegados y delegadas sindicales, los técnicos y técnicas de prevención. En las mismas condiciones podrán participar las personas empleadas de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos o técnicas en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

#### Artículo 37. *Cometidos.*

Los cometidos, facultades, garantías y sigilo profesional de los delegados o delegadas de prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral serán los establecidos en la legislación vigente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral adoptará sus propias normas de funcionamiento una vez constituido.

### CAPÍTULO IX

#### **Representación de las personas trabajadoras, acción sindical y resolución de conflictos**

#### Artículo 38. *Acción sindical y competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras.*

La acción sindical y la representación de las personas trabajadoras en la Empresa se regularán por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, sin perjuicio de las comisiones y comités establecidos en el presente Convenio colectivo.

Las relaciones de la representación de las personas trabajadoras con la Empresa se llevarán a cabo a través de la Dirección de Personas y Cultura, competente asimismo para recibir las comunicaciones legalmente previstas en materia de uso de la reserva de horas, convocatoria de asambleas y reuniones de la Representación de las personas trabajadoras.

Las competencias de la Representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Empresa serán, con carácter no exhaustivo, las siguientes:

- a) Recibir información trimestralmente sobre el programa de producción y evolución del empleo.
- b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Empresa.
- c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de primas e incentivo.
- d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- e) Ser informada de los objetivos generales de la Empresa.
- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
- h) Ser informada periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.
- j) Ser informada acerca de los puestos de trabajo a cubrir, de las características de la selección y de la rescisión de contratos en periodo de prueba.
- k) Ser informada sobre la descripción funcional de los puestos de trabajo, así como de su adscripción orgánica, a medida que una y otra se vayan aprobando.
- l) El Comité Intercentros recibirá información de los controles de calidad que, en su caso, realice la auditoría sobre si los procesos de selección y reclutamiento se atienen a los procedimientos aprobados.

Los informes que deba emitir la Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Los miembros de los comités y los delegados o delegadas de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la dirección de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al mismo o de ser delegado o delegada de personal, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los representantes de las personas trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Las garantías de la Representación legal de las personas trabajadoras serán, con carácter no exhaustivo, las siguientes:

- a) Ser protegida contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia, que afecte al libre ejercicio de su función.
- b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la dirección de la Empresa.
- c) De acuerdo con la legislación vigente, en los centros de trabajo que corresponda y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tablones de anuncios, visibles y de dimensiones



suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y trabajadoras, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, comunicándolo a la dirección de la Empresa.

d) Ser protegida contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

e) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de centro de trabajo o, en su caso, los restantes delegados o delegadas de personal del centro de trabajo.

f) Disponer para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento que, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia al Comité Intercentros y a cursos organizados por su Sindicato. El sistema de acumulación de horas se hará mensualmente.

Toda Central Sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una Sección Sindical en el seno de la Empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tenga el carácter de Central Sindical más representativa y presencia en los órganos de Representación de las Personas Trabajadoras, designando a los delegados o delegadas sindicales que le correspondan según dicho texto legal.

Los delegados o delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité de centro de trabajo o no sean delegados o delegadas de personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

Los delegados o delegadas sindicales asistirán con voz, pero sin voto a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, pudiendo asistir con derecho a voz, pero sin voto a cuantas reuniones celebren el Comité Intercentros, los Comités de Centro de Trabajo, los delegados o delegadas de personal y cualesquiera otras Comisiones u órganos que puedan constituirse en el seno o por acuerdo de los anteriores.

Las personas empleadas afiliadas a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de Personas y Cultura, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

#### Artículo 39. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros estará compuesto por 11 miembros designados, entre los componentes de los Comités de Empresa y delegados o delegadas de personal, por las secciones sindicales, de forma proporcional a la representatividad de cada sección sindical, según los resultados electorales considerados globalmente.

Tendrá como competencias las siguientes:

- Elegir a los miembros de las comisiones establecidas en este Convenio según se establece en los artículos correspondientes.
- Recibir y suscribir las copias básicas referidas en el art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, a través del Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria de dicho Comité.
- Cualesquiera otras funciones que, de mutuo acuerdo, decidan atribuirle las Partes (Empresa y Parte Social).

El Comité Intercentros se reunirá tres veces al año con la dirección de la Empresa para recibir información sobre los temas de carácter general que afecten a la Empresa y sean de interés sindical.

## Artículo 40. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación con la representación de las partes firmantes del Convenio.

Esta Comisión tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo.

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

## Artículo 41. *Comisión de Clasificación Profesional.*

La Comisión de Clasificación Profesional tendrá las funciones previstas en el Procedimiento de Clasificación Profesional, incluido en el Anexo II de este Convenio.

## Artículo 42. *Comisión de formación.*

Se establece una Comisión de Formación, que asumirá las competencias de información y consulta que, en materia de planes de formación profesional, el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, otorgan a la representación legal de las personas trabajadoras, y que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.

En el primer trimestre de cada año se entregará a la Comisión la planificación y el presupuesto anual en materia de formación.

## Artículo 43. *Comisión de Asuntos Sociales.*

La Comisión de Asuntos Sociales asumirá las tareas previstas en el presente Convenio en materia de ayudas y préstamos, así como las que le encomienden conjuntamente la dirección de la Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras.

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá un secretario o secretaria, nombrado por la dirección de la Empresa, con voz, pero sin voto, y que será responsable de la documentación de la misma.

## Artículo 44. *Comisión de seguimiento del Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión de seguimiento del Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia.

Esta Comisión tendrá la función de vigilar el cumplimiento del referido Acuerdo, así como aquellas otras cuestiones relacionadas con el ejercicio del trabajo a distancia y las que acuerden atribuirle las partes, Empresa y parte social, de mutuo acuerdo.

## Artículo 45. *Comisión del Régimen Especial de Flexibilidad (personal de demarcaciones).*

La Comisión del Régimen Especial de Flexibilidad será competente para vigilar la aplicación de las siguientes condiciones laborales:

- Régimen especial de flexibilidad del artículo 23.
- Vehículos de renting compartido.

Esta Comisión se reunirá, al menos, de forma trimestral, si bien podrá reunirse en cualquier momento a instancia de cualquiera de las partes, siempre que la parte que inste dicha reunión justifique suficientemente la motivación de tal solicitud.

A los efectos de la función que esta Comisión tiene encomendada, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá solicitar a la Empresa información para el seguimiento periódico de la correcta aplicación de las reglas del régimen especial de flexibilidad del art. 23.

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

#### Artículo 46. *Comisión del Régimen Especial de Turno Cerrado.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión del Régimen Especial Turno Cerrado.

Esta Comisión tendrá la función de vigilar el cumplimiento de las condiciones laborales aplicables a las personas trabajadoras adscritas al régimen especial de turno cerrado.

Esta Comisión se reunirá, al menos, de forma trimestral, si bien podrá reunirse en cualquier momento a instancia de cualquiera de las partes, siempre que la parte que inste dicha reunión justifique suficientemente la motivación de tal solicitud.

Excepcionalmente, durante los primeros 6 meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, esta comisión se reunirá mensualmente, con el fin de hacer un seguimiento exhaustivo de las condiciones nuevas pactadas en el presente Convenio para este régimen especial, así como con el fin de valorar otras posibles alternativas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de dichas personas.

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

#### Artículo 47. *Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.*

Con la entrada en vigor del Plan de Igualdad de la Empresa en enero de 2022, se constituyó la Comisión de Seguimiento del mismo en que participan, de forma paritaria, la representación de la Empresa (parte empresarial) y de las personas trabajadoras (parte social) y está compuesta por 10 miembros, 5 personas designadas por la parte social y 5 por la parte empresarial, y que tiene las funciones que le han sido atribuidas en dicho Plan durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 48. *Composición de las comisiones.*

Todas las comisiones reguladas en los artículos 40 al 46 inclusive anteriores, a excepción del Comité intercentros y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, estarán compuestas por cinco (5) personas designadas por la parte social, y hasta cinco (5) personas por la parte empresarial.

Los miembros de la parte social serán elegidos, de forma proporcional a la representatividad de cada sección sindical en la fecha de firma del presente Convenio, entre los representantes de las personas trabajadoras.

#### Artículo 49. *Resolución de Conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo pactan expresamente el sometimiento de Conciliación y Mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva que pudieran producirse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluidas aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X

**Préstamos y ayudas**Artículo 50. *Préstamos para vivienda.*

Las personas empleadas con contrato indefinido, que hayan superado el periodo de prueba, podrán solicitar un préstamo para la adquisición, mejora o acondicionamiento de su vivienda habitual.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la Empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo será de 4.149.098€. Este importe se verá incrementado proporcionalmente en el caso de que la plantilla media de la Empresa a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio se incremente más de un 5%.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 51. *Préstamos para adquisición de automóvil.*

Las personas empleadas con contrato indefinido que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para adquisición de automóvil, preferentemente nuevo.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario o prestataria. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por parte de la Empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo será de 507.114 €. Este importe se verá incrementado proporcionalmente en el caso de que la plantilla media de la Empresa a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio se incremente más de un 5%.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 52. *Anticipos personales por razones de primera necesidad.*

Todas las personas empleadas que hayan superado el período de prueba podrán solicitar la concesión de un préstamo personal por un importe de hasta tres mensualidades de su salario bruto ante una necesidad urgente e imprevista y debidamente justificada.

Este préstamo no devengará interés alguno para la persona empleada y será detráido de su nómina en un plazo no superior a 1 año.

La Comisión de Asuntos Sociales recomendará a la Dirección de la Empresa la decisión a tomar sobre la concesión de los anticipos personales.

## CAPÍTULO XI

**Disposiciones varias**Artículo 53. *Plan de pensiones.*

Todas las personas empleadas en la Empresa que hayan superado el período de prueba y que cumplan con los requisitos establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa podrán, si lo desean, ser partícipes de dicho Plan de Pensiones.

Artículo 54. *Seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad.*

Para el personal que venga disfrutando del seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad, la Empresa mantendrá en vigor una póliza de Seguro Colectivo de fallecimiento e incapacidad permanente, tanto absoluta como total, para la profesión

habitual, que cubrirá a toda persona empleada que perciba retribución a cargo de la Empresa, salvo lo previsto en el último párrafo de este artículo.

Este Seguro tendrá carácter contributivo y la prima será individualizable. El coste de las primas individuales será compartido a partes iguales entre las personas empleadas y la Empresa por la cobertura que exceda de 60.101 € y por la Empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será determinada libremente por cada persona empleada, hasta un límite máximo de 10 veces su salario base.

Se respetarán en materia de contribución por parte de la Empresa las condiciones especiales reconocidas a determinadas personas empleadas, con carácter individual.

La Empresa contratará a su cargo una póliza de seguro de accidentes para las personas empleadas a las que les sea de aplicación la bolsa de retribución en especie regulada en el artículo 57.1 de este Convenio, con una cobertura de 60.000 € por persona y con las siguientes características:

- Las garantías aseguradas por esta póliza son: fallecimiento por accidente e incapacidad permanente absoluta por accidente, incluyendo el baremo de parciales.
- También cubre estas contingencias si el accidente se produce fuera de las horas de trabajo o fuera de las instalaciones de la Empresa (accidente no laboral).

#### Artículo 55. *Dietas y kilometraje.*

Las dietas y kilometrajes se abonarán en las cuantías establecidas en el Acuerdo II sobre materias no incluidas en el XII Convenio Colectivo de la Empresa y de conformidad con la normativa interna.

#### Artículo 56. *Seguro médico.*

Para el personal que venga disfrutando del seguro médico y esté sujeto a la bolsa de retribución en especie del artículo 57.2 del Convenio Colectivo, la Empresa mantendrá a su cargo un documento asociativo de Seguro Médico, en condiciones de mercado, con una sociedad de reconocido prestigio y que cubrirá tanto a la persona empleada en la Empresa como a los familiares a su cargo y que convivan con él o ella, salvo lo previsto en el párrafo tercero de este artículo.

El seguro médico cubrirá a las personas que fueron empleadas en la Empresa y se encuentran en situación de jubilación e incapacidad - situación a la que pasaron desde la condición de personas empleadas en la Empresa- y a sus cónyuges o pareja supérstite, la situación de viudedad.

En el supuesto de que el titular del derecho fallezca, el viudo o viuda lo perderá si contrajera segundas nupcias o constituyera pareja de hecho.

Al personal que esté sujeto a la bolsa de retribución en especie del artículo 57.1 del Convenio Colectivo no le será de aplicación este artículo.

#### Artículo 57. *Bolsas de retribución en especie.*

Se contemplan 2 bolsas de retribución bruta anual en especie. Estas 2 bolsas serán incompatibles entre sí:

1. Bolsa de retribución en especie bruta anual con origen en el artículo 56 del VIII Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, SAU.

Con esta bolsa se sustituyó el complemento de transporte y comida, el suministro de energía eléctrica, el seguro médico y el seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad.

La cuantía de esta bolsa se establece, con efectos del 1 de enero de 2022, en 4.717,67 € brutos anuales.

A partir del 1 de enero de 2023, dicha cantidad se actualizará según lo establecido en el artículo 33.1 de este Convenio, y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

2. Bolsa de retribución en especie bruta anual con origen en el artículo 57.2 del IX Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, SAU.

La cuantía de esta bolsa se establece, con efectos del 1 de enero de 2022 en 2.957,34 € brutos anuales.

A partir del 1 de enero de 2023 dicha cantidad se actualizará según lo establecido en el artículo 33.1 de este Convenio y, en 2026, en su caso, conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

Con efectos del 1 de enero de 2024, las bolsas de retribución en especie detalladas en el apartado anterior pasarán a formar parte de sendos complementos no absorbibles denominados Complemento Adecuación Bolsa de Retribución en Especie (I) y (II), respectivamente.

De esta forma, los complementos de adecuación de la Bolsa de retribución en especie referidos anteriormente comenzarán a devengarse de manera mensualizada en doce pagas anuales.

Dichos complementos tendrán las cuantías establecidas en el apartado anterior, así como las actualizaciones oportunas de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.1 de este Convenio y, en 2026, en su caso, se actualizarán conforme a la parte consolidable de la cláusula de salvaguarda acumulada regulada en el artículo 33.3.

Asimismo, a partir de enero del año 2024, a los efectos de optimizar la fiscalidad de las personas empleadas, la Empresa ofrecerá cada año, siempre que la legislación vigente en cada momento lo permita, un programa de retribución flexible atendiendo a los beneficios y ventajas fiscales existentes en cada momento que respetará, en todo caso, los máximos establecidos de retribución en especie que fije la legislación vigente.

#### Artículo 58. *Igualdad de oportunidades.*

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Empresa cuenta con un Plan de Igualdad, negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en el que se recogen las medidas pactadas en esta materia.

En cualquier caso, recogiendo el espíritu de dicho Plan de Igualdad, se acuerda que, en la medida de lo posible, la designación de las personas que integren las Comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo atenderá un criterio de equilibrio entre mujeres y hombres.

#### Artículo 59. *Parejas de hecho.*

Se reconoce la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, siempre y cuando resulte debidamente acreditada la existencia de tal condición, mediante el documento legal que corresponda en cada momento de acuerdo con la normativa vigente.

#### Artículo 60. *Desconexión digital.*

La Empresa mantendrá, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, una política interna dirigida a establecer los criterios para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas empleadas a través de la definición de medidas que desarrollen y protejan este derecho, así como de acciones de sensibilización y supervisión que lo impulsen para su cumplimiento efectivo.

#### Disposición transitoria.

Para el personal que desde el 1 de enero de 1986 se haya incorporado o se incorpore a la Empresa en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se



establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio:

1. En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente Convenio quedan comprendidos y compensados cuantos devengos y beneficios complementarios asistenciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este Convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a una persona empleada por causa de dicha sustitución.

3. Las condiciones para la adaptación a lo previsto en el presente Convenio serán específicas para el colectivo concreto que se haya incorporado a la Empresa y comprenderán los siguientes acuerdos:

– Acuerdo sobre la valoración económica, de forma individualizada, de sus percepciones salariales y no salariales.

– Acuerdo, en su caso, sobre el carácter del exceso de la valoración anterior sobre las percepciones que se derivan de este Convenio.

Disposición adicional primera.

La movilidad geográfica que se pueda producir en la Empresa se realizará bajo principios de voluntariedad.

Las partes acuerdan formar una comisión que analice y negocie las medidas a adoptar para minimizar los posibles impactos que se puedan ocasionar como consecuencia de dicha movilidad geográfica. Esta comisión estará formada por 5 miembros de la Representación legal de las personas trabajadoras y 5 miembros de la representación de la Empresa. La Representación legal de las personas trabajadoras estará compuesta por representantes que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional segunda. *Complemento personal no absorbible.*

Como consecuencia de la supresión del concepto de antigüedad con la entrada en vigor del VI Convenio de Red Eléctrica de España, SAU, el primero de enero de 1998, se creó un complemento personal no absorbible que tenía los siguientes valores:

En el año 1998, la cantidad que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 más un 1 por ciento del salario base de 1997.

En el año 1999, la cantidad que se percibía en 1998 incrementada en un 1 por ciento del salario base de 1997.

A partir del año 2000, la misma cantidad que se percibió en 1999.

Disposición adicional tercera. *Complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio colectivo de Red Eléctrica de España, SAU, de 1985.*

Los complementos personales derivados de la Disposición Transitoria Sexta del Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, SAU, de 1985 tendrán el carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de grupo profesional o promoción económica de la persona empleada.

## ANEXO I

## Tablas salariales

*Tabla salarial correspondiente a los niveles básico, consolidado y superior mínimos brutos anuales para cada grupo profesional: Año 2022*

## Nivel de Progresión Profesional

	Básico (importe bruto anual) – Euros	Consolidado (importe bruto anual) – Euros	Superior (importe bruto anual) – Euros
G1	31.722,51	52.870,84	72.461,89
G2	26.494,13	44.156,83	60.846,23
G3	24.450,85	37.616,65	51.834,16
G4	21.497,89	28.663,86	38.981,64

## ANEXO II

## Procedimiento de clasificación profesional

Objeto.

Este procedimiento tiene por finalidad mantener actualizado y verificar el correcto encuadramiento de las personas empleadas en los Grupos Profesionales.

Consideraciones técnicas de carácter general.

La normativa general para el mantenimiento y actualización del encuadramiento de las personas empleadas en grupos profesionales contempla los puntos siguientes:

– Las peticiones de revisión sobre encuadramiento no presuponen en forma alguna la modificación del mismo y sí, solamente su reconsideración en términos de análisis, pudiendo aquél quedar igual o verse alterado en mayor o menor medida, sin que ello pueda implicar el cambio a un grupo profesional inferior del personal afectado.

– La reorganización de un área concreta no presupone un cambio o modificación en el encuadramiento de las personas empleadas.

– Las modificaciones efectuadas en la descripción de los puestos de trabajo no implican necesariamente cambios en el encuadramiento de las personas empleadas que los ocupan.

– El encuadramiento de una persona empleada a un grupo profesional presupone que existe la descripción del puesto que ocupa y que está actualizada o como mínimo que sigue estando vigente.

– No debe considerarse ninguna petición de revisión de encuadramiento sin aportar informe al respecto, en el cual se señalen los cambios significativos verificados en la realización efectiva de las funciones respecto del contenido general de la prestación del grupo profesional de la persona empleada.

Funciones de la Comisión.

Mantener actualizado y verificar el correcto encuadramiento de las personas empleadas en los Grupos Profesionales en base a las descripciones de los mismos.

Solicitar descripciones de puestos de trabajo en el caso de que las personas empleadas soliciten la revisión de su encuadramiento en el grupo profesional.

Atender los casos de disconformidad de personas empleadas con su nivel de progresión profesional. En su caso, la Comisión clarificará o solucionará las disconformidades planteadas.

Asimismo, esta Comisión vigilará la correcta aplicación de la progresión profesional del nivel básico al nivel consolidado.

Reuniones de la Comisión.

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta considere oportuno en los siguientes supuestos:

- a. Revisar el encuadramiento de una persona empleada en un grupo profesional.
- b. Atender los casos de disconformidades surgidas respecto del nivel de progresión profesional de las personas empleadas.
- c. Informar a la Comisión sobre la progresión del nivel básico al nivel consolidado de las personas empleadas.

Metodología de trabajo y plazos.

La Comisión de Clasificación Profesional atenderá a la siguiente metodología para la correcta realización de las funciones que tiene asignadas. El método de trabajo será el siguiente, según el supuesto de que se trate:

1. Revisar el encuadramiento de una persona empleada en un grupo profesional.
  - La iniciativa de la revisión del encuadramiento puede surgir, bien por reclamación de la persona empleada, bien a propuesta de la Dirección de la Empresa o bien por solicitud de la Representación de las Personas Trabajadoras. En los dos últimos supuestos, tanto la Representación de las Personas Trabajadoras como la Dirección de la Empresa, deberán contar con el consentimiento de la persona empleada respecto del inicio de la revisión de su encuadramiento en los grupos profesionales.
  - La parte interesada en la revisión del encuadramiento presentará a la Comisión un escrito de solicitud en que se indiquen los motivos que conducen a dicha solicitud.
2. Atender los casos de disconformidades surgidas respecto del nivel de progresión profesional de personas empleadas.
  - Los casos de eventuales disconformidades respecto del nivel de progresión profesional podrán ser presentados, bien directamente por la persona empleada o bien por la Representación de las Personas Trabajadoras. En este último supuesto, la Representación de las Personas Trabajadoras deberá contar con el consentimiento de la persona empleada.
  - La parte que plantea la disconformidad presentará a la Comisión un escrito en que se indiquen los motivos que conducen a dicha solicitud.
3. Informar a la Comisión sobre la progresión del nivel básico al nivel consolidado de las personas empleadas.

La Empresa presentará la información pertinente en relación con la progresión de nivel básico a nivel consolidado de las personas empleadas.

En un plazo de 3 meses tras la recepción de la solicitud por la Empresa, esta Comisión se reunirá para analizar el caso que corresponda.

El plazo máximo que tendrá la Comisión de Clasificación Profesional para resolver los asuntos que se planteen en la misma será de 6 meses a partir de la recepción de la solicitud correspondiente por la Empresa.

## ANEXO III

### Reglas básicas de funcionamiento del turno cerrado

Objeto.

El presente documento regula para todo el ámbito de la Empresa y en aquellas materias que no estén recogidas en la legislación aplicable ni el Convenio Colectivo vigente las condiciones asociadas al régimen de trabajo a turno cerrado y los principios generales de confección de los calendarios de turno cerrado.

Ámbito de aplicación.

Todo el personal de la Empresa sujeto a un calendario de turno cerrado.

Criterios generales.

Las horas de trabajo en cómputo anual serán las establecidas en el Convenio Colectivo.

La jornada diaria de trabajo del turno cerrado será la que establezca el calendario de turnos respectivo. La concreción horaria de cada turno (horarios de entrada y salida) podrá ser modificada en cada centro de trabajo por acuerdo entre la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras.

El turno cerrado exige garantía de permanencia en el servicio. Esta situación exige la permanencia de la persona empleada en el puesto de trabajo mientras no sea relevado y hasta el límite de tiempo que permite la legislación vigente, sin perjuicio de las contraprestaciones a que este hecho dé lugar y con un máximo de dos turnos consecutivos incluido el propio.

Calendarios.

Los calendarios anuales serán elaborados por la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio. En los calendarios quedará reflejado:

- El ciclo de rotación –mañana, tarde, noche, disponibilidad, así como el puesto–, señalando específicamente aquellos turnos en los que se pueden tomar vacaciones o compensación de horas.
- El régimen de descansos.
- Las personas empleadas que constituyen el equipo del turno.
- La forma y condiciones en que se realizarán las sustituciones.

Para la determinación del ciclo de rotación y régimen de descansos, los operadores y operadoras podrán trasladar a la Empresa las sugerencias que entiendan oportunas previamente a que ésta establezca los calendarios.

Asimismo, a los efectos de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, cada operador u operadora podrá bloquear hasta 6 días que tenga libres en su calendario anual, si bien dicho bloqueo requerirá, en todo caso, la previa autorización específica de la Empresa al objeto de asegurar que se cubren las necesidades del servicio. El bloqueo de dichos días requerirá, asimismo, un preaviso mínimo de 15 días, sin perjuicio de que, si las necesidades del servicio lo permiten y así se pacta de mutuo acuerdo entre Empresa y persona empleada, se pueda realizar el bloqueo con una antelación inferior.

Los calendarios anuales respetarán el número de horas anuales de trabajo y el número de días de vacaciones establecidas por el Convenio Colectivo de la Empresa.

Cuestiones tales como cambios de las funciones encomendadas al turno de operación o la falta de operadores u operadoras suficientes que dificulten o provoquen ineficiencias en la cobertura del mismo, son motivos suficientes para proceder a un cambio de calendario.

Los cambios de ciclo de rotación deberán ser informados a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en los plazos legalmente establecidos.

Dotaciones.

El número de personas empleadas que componen el turno será fijado por la Empresa según las necesidades del servicio y teniendo en cuenta las necesidades de formación continua.

Vacaciones.

Las vacaciones y compensaciones de horas, en su caso, se tomarán sobre los turnos que estén habilitados para ello en el calendario, requiriendo en todo caso la previa autorización específica de la Empresa.

Las compensaciones y vacaciones se tomarán sobre turnos completos, admitiendo una tolerancia de  $\pm 20$  horas respecto de la jornada anual que se compensará al año siguiente.

Los criterios de disfrute de vacaciones serán los establecidos en el Convenio Colectivo salvo las limitaciones de número de períodos y de días que éste disponga, las cuales no serán de aplicación para el personal adscrito al régimen de turno cerrado en operación.

Sustituciones.

Las sustituciones de personas empleadas necesarias para la cobertura de ausencias de uno o varios componentes del equipo de trabajo que compone un turno, serán determinadas por la Empresa, tendrán carácter obligatorio y constituyen parte del régimen de trabajo.

Las ausencias al trabajo deben ser comunicadas a la Empresa tan pronto como la persona empleada conozca esta circunstancia.

Las sustituciones pueden considerarse como programadas o no programadas:

– Se considerarán programadas cuando puedan ser comunicadas personal y fehacientemente al operador u operadora que deba realizar dicha sustitución.

– En otro caso se considerarán como sustituciones no programadas. En este supuesto, la sustitución deberá ser realizada por el operador u operadora que se encuentre en situación de disponibilidad conforme se define ésta en el Convenio Colectivo de la Empresa, abonándose el pago asociado a dicha situación.

Sin perjuicio de lo anterior, en concreto, las sustituciones en fines de semana o festivos que se comuniquen con 15 días o menos de antelación a su realización, deberán ser realizadas, en primera instancia, por el operador u operadora que, de acuerdo con el calendario, se encuentre, el día en que deba hacerse el turno de que se trate, en situación de disponibilidad, conforme se define ésta en el Convenio Colectivo de la Empresa. En este supuesto, una vez comunicada la sustitución al operador u operadora en situación de disponibilidad, éste o ésta dejará de estar en esta situación y, en consecuencia, no cobrará el pago asociado a dicha disponibilidad. Dicha situación de disponibilidad pasará al siguiente operador u operadora en la cadena de sustituciones, siempre que haya operadores u operadoras con descanso, de acuerdo con las normas que existan al respecto en cada centro de control y así sucesivamente. En el caso de que no haya personal con descanso al que pasar la situación de disponibilidad, dicha disponibilidad se abonará al último operador u operadora que la tuviera asignada.

Las sustituciones serán gestionadas y autorizadas por el jefe o jefa de departamento o por las personas en las que éste delegue.

Las sustituciones se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios básicos:

– Las sustituciones se compensarán con tiempo de descanso en los siguientes supuestos:

- Cuando el turno que se sustituye es un turno de día y se cubre con una persona que tenía previamente otro turno ese día<sup>(2)</sup>.

---

<sup>(2)</sup> Si se cambia un turno por otro con igual duración, obviamente, no se genera compensación adicional por descanso.

- Cuando el turno que se sustituye es un turno de noche<sup>(3)</sup> y se cubre con una persona que tenía previamente turno ese día y el anterior.

---

<sup>(3)</sup> Se considera que el turno de noche es el primer turno del día.

- Cuando en el ejercicio se hayan compensado económicamente el número de horas máximo que establece la normativa sobre este particular.

– Las sustituciones se compensarán a elección de la persona empleada con tiempo de descanso o económicamente en los siguientes supuestos:

- Cuando el turno que se sustituye es un turno de día y se cubre con una persona que no tenía previamente otro turno ese día.

- Cuando el turno que se sustituye es un turno de noche y se cubre con una persona que no tenía previamente otro turno ese día ni el día anterior.

- Si existiera programado previamente un turno el día anterior o el día en curso las horas objeto de compensación con tiempo de descanso o económicamente serán aquellas que resulten tras haber detruido de las horas realizadas afectadas por el coeficiente de nocturnidad aquellas que dejaron de realizarse correspondientes al turno del día anterior o el día en curso.

Cambios personales.

La Empresa, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, posibilitará, en la medida de lo posible y siempre que se respeten las necesidades del servicio, los cambios de turno entre personas empleadas.

Los cambios deberán ser solicitados por la persona empleada, previamente y de forma fehaciente, al jefe o jefa de departamento o a las personas en quien éste delegue y deberán contar con su autorización para que puedan ser efectivos.

Estos cambios se regirán por los siguientes principios:

- Respeto de la normativa y la legislación vigente.
- No supondrán ningún perjuicio para el servicio.
- No supondrán en ningún caso un sobre coste para la Empresa.
- Serán compatibles con el cumplimiento del plan de formación individual.
- La solicitud de cambio se realizará dentro del horario de oficina salvo cuando existan circunstancias excepcionales.

- Los cambios serán bilaterales.

- En la solicitud del cambio se identificará el solicitante y el acuerdo de la contraparte.

- Una vez autorizado el cambio, cada persona empleada se hace responsable de todos los derechos y obligaciones del nuevo turno.



Horas de formación.

Las horas de formación establecidas por la Dirección de la Empresa que supongan la dedicación de un tiempo superior al contemplado en el calendario previsto de turno serán compensadas en tiempo de descanso.

a) Como representantes de la Empresa:

Nombre	Firma
Guiomar Illescas Benavides.	
Andrés Cortés Prior.	
Lucía Escobar Barceló.	
Yolanda Morán Lobato.	

b) Como representantes de la Parte Social:

Nombre	Sindicato	Firma
Juan Llanos González.	SIE	
Tomeu Nicolau Mulet.	SIE	
Francisco Javier Sánchez Rojo (en sustitución de Luis Martínez Plaza, de baja por IT).	SIE	
Angel Manuel Matienzo del Barrio.	SIE	
Agustin Nieto Garcia.	SIE	
Luis Miguel Vegas Álvarez.	SIE	
Jesús Alguacil del Hierro.	SIE	
Roberto Rodríguez Álvarez.	UGT	
José María César Ruiz.	UGT	
Pilar Hernández Moronta.	CCOO	
Francisco Moyano Sarria.	CCOO	