

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18607 *Resolución de 19 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Viesgo España.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo Marco del Grupo Viesgo España (Código de convenio: 90100013012011), que fue suscrito, con fecha 14 de julio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de octubre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

IV CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO VIESGO ESPAÑA

CAPÍTULO I

Objeto y Ámbito

Sección 1.^a Objeto y principios generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre las empresas incluidas en su ámbito de aplicación y los trabajadores de las plantillas de las mismas incluidos en su ámbito personal, así como los compromisos colectivos entre los sindicatos y la Dirección de dichas empresas incluidos a lo largo de su articulado, todo ello en el marco de la Constitución española, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, cuyas previsiones entienden las partes haber respetado, no obstante las mejoras que el convenio introduce respecto al régimen laboral previsto en las mismas.

Artículo 2. *Principio de igualdad.*

1. El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, así como en el RD 6/2019 de 1 de marzo en cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

2. Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas afectadas por este convenio.

Sección 2.ª Ámbitos de Aplicación

Artículo 3. *Ámbito Territorial y Funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las empresas que se señalan a continuación: Viesgo Distribución Eléctrica, S.L.U.; Barras Eléctricas Galaico Asturianas, S.A.; Viesgo Infraestructuras Energéticas, S.L.U y Viesgo Producción, SLU.

Artículo 4. *Ámbito Personal.*

Este Convenio será aplicable a todo el personal que esté de alta en las plantillas de las citadas Empresas durante el periodo de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas en quienes concurren las circunstancias propias de la relación laboral especial de alta dirección.

Tampoco será aplicable al personal de relación laboral ordinaria que previamente a la entrada de este Convenio Colectivo hubieran pactado con la empresa la aceptación de unas condiciones particulares, ni al personal de relación laboral ordinaria adscrito al Grupo Profesional A y, excepcionalmente, hasta un 20% del personal adscrito al Grupo Profesional B que en el futuro, previa voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección. Las empresas reconocerán el derecho a que el empleado desista de las condiciones disfrutadas por tal motivo acogiendo a las de Convenio, con el régimen que se haya establecido en el contrato individual o en su notificación de SIR y DIR, descrita en la Disposición Adicional IV, y en todo caso, con reconocimiento de las condiciones que se le hubieran aplicado en el presente convenio, por razón de sus derechos anteriores a las mencionadas condiciones particulares.

Artículo 5. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo Marco entrará en vigor el día 1 de agosto de 2021, con excepción de aquellas materias para las que se disponga expresamente una fecha distinta, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, al menos, treinta días anteriores a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por periodos anuales.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible.

Asimismo, las partes convienen que si la Autoridad Laboral entendiera, en los trámites previos a su publicación, que alguna de las cláusulas pactadas conculca la legalidad o lesiona gravemente el interés de terceros, a iniciativa de cualquiera de las partes deberán ambas negociar nuevamente la cláusula o cláusulas en cuestión, así como las que con ellas estén relacionadas.

Si con posterioridad a la firma o publicación del Convenio se dictara alguna disposición normativa o recayera resolución judicial firme que alterase de forma sustancial el contenido del pacto o su aplicación, se tendrá el Convenio por ineficaz en su totalidad, debiendo ser objeto de nueva negociación, salvo que la alteración no debiera tener aplicación durante el resto de la vigencia conforme a lo que acuerde la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Viesgo.

Sección 3.ª Comisiones Paritarias

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Desarrollo Normativo (CPIAyDN).

1. Composición: Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de efectos de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes de la parte social, elegidos de manera proporcional a la representación de cada sindicato firmante del Convenio y tres de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por la representación que los designó.

2. Funciones: Son funciones de esta Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- c) Sobre cuantas cuestiones estén previstas en el articulado de este Convenio, así como las que se estimen convenientes por la propia Comisión y cuya importancia así lo requiera, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.
- d) Cualesquiera atribuciones que le vinieran conferidas por la ley.

3. Las reuniones se celebrarán siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite, previa presentación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días. Se entenderá válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto mayoritario favorable de ambas representaciones.

De cada reunión se levantará acta que contendrá exclusivamente los acuerdos, compromisos unilaterales o desacuerdos. A cada acta se incorporarán, como anexos, los documentos aportados a este efecto en la reunión.

4. La intervención de esta Comisión, será preceptiva como trámite previo a toda actividad administrativa y/o jurisdiccional que se promueva en el ámbito colectivo, relacionada con el presente Convenio, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la misma cuantas discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuese posible emitiendo, en un plazo no superior a quince días resolución escrita al respecto, salvo que la legislación establezca un plazo inferior, en cuyo caso habrá que respetar dichos plazos.

Todo ello sin perjuicio de la sujeción a los procedimientos derivados del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Asuntos Laborales (CAL).*

1. Composición: Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de efectos de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, integrada por cinco representantes de la parte social, elegidos de manera proporcional a la representación de cada sindicato firmante del Convenio y cinco de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por la representación que los designó.

2. Funciones: Son funciones de esta Comisión Paritaria las siguientes:

- a) El seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- b) Seguimiento de los Planes de Igualdad.
- c) Tener conocimiento de los Planes de Formación de la Empresa.
- d) Tratar sobre aquellas cuestiones previstas en este Convenio, así como sobre los derechos de información y consulta de la RLT, incluida la comunicación de cambio de personal a condiciones de fuera de convenio, además de cualquier otra materia de contenido laboral que las partes propongan tratar en su seno.
- e) Tener conocimiento de los cambios realizados con ocasión del desarrollo profesional de los trabajadores afectados por el presente convenio, así como del encuadramiento de cada uno de ellos, en los correspondientes grupos profesionales.

3. Periodicidad y Organización.

a) La Dirección nombrará de entre sus miembros, al Presidente de la Comisión, siendo consensuado con la Representación Social la figura del Secretario que, podrá ser miembro de la referida comisión o un empleado designado al efecto.

b) De cada reunión se levantará acta que contendrá exclusivamente la exposición de posiciones, compromisos, acuerdos y desacuerdos de las partes. A cada acta se incorporarán, como anexos, los documentos aportados a este efecto en la reunión.

c) La Comisión podrá reunirse, previa convocatoria y presentación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días, en Sesión Ordinaria. Sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudieran convocarse, con carácter ordinario se convocará al menos 6 veces al año.

Por acuerdo entre ambas representaciones, en el marco de esta Comisión de Asuntos laborales se podrán crear si fuera necesario los grupos de trabajo sobre materias concretas en el ámbito de aplicación y administración del convenio colectivo que las partes estimen convenientes y cuyos acuerdos deberán ser ratificados por la propia CAL.

4. Comisión Paritaria de Acción Social: Estará integrada por tres miembros de cada parte siendo los miembros de la parte social designados de manera proporcional a la representación que cada sindicato firmante del convenio ostente en el conjunto de las empresas y cuya función será la gestión de las ayudas y beneficios sociales que le vengán atribuidos por la regulación del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización

Sección 1.ª Criterios generales

Artículo 9. *Facultad de dirección.*

La organización del trabajo en cada una de las empresas sometidas a la aplicación del presente Convenio Colectivo es facultad privativa de la Dirección de las mismas, sin perjuicio de que en su ejercicio deban respetar los límites establecidos en las disposiciones legales y en el presente Convenio. Asimismo, deberán tenerse en cuenta

las facultades atribuidas a la Representación Legal de los Trabajadores por las citadas disposiciones legales y convencionales.

Artículo 10. *Registros de personal.*

Los registros de personal, totalizados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán a los representantes sociales durante el mes de febrero siguiente, con respeto a lo regulado en la legislación que en cada momento sea de aplicación.

Para el personal asignado al sistema de grupos profesionales; Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, número personal, fecha de ingreso en la Empresa, funciones, grupo profesional y nivel retributivo que tenga asignado.

Sección 2.ª Sistema de clasificación profesional

Artículo 11. *Elementos del sistema.*

1. Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de trabajo, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la igualdad de trato y la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Se asignará a cada trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen en el grupo superior.

Artículo 12. *Factores de Encuadramiento en los Grupos Profesionales.*

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores de encuadramiento en las responsabilidades del puesto que ocupan:

1. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia. Es la competencia técnica, relacionada con la profundidad y amplitud de los conocimientos requeridos para desarrollar las responsabilidades del puesto.

2. Mando y liderazgo: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

a) Las capacidades requeridas para integrar y gestionar actividades y funciones. Implica los elementos de planificación, organización, coordinación, ejecución y control en un horizonte temporal o en un periodo de tiempo.

b) Las capacidades requeridas para comunicarse e influir sobre individuos y/o grupos dentro y fuera de la Empresa.

3. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de las responsabilidades del puesto. Es el marco de referencia.

4. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la complejidad de los problemas a solucionar en el puesto y los procesos necesarios para analizar y valorar dichos problemas con el fin de generar las distintas soluciones.

5. Autonomía: Libertad para actuar. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de dependencia jerárquica en el desempeño de las responsabilidades que se desarrollen. Es el grado en que el puesto decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Es consecuencia del marco organizativo y de los procesos y sistemas de control de la organización.

6. Impacto: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del puesto y el nivel de influencia sobre los resultados. Se considera:

a) Magnitud o área de la organización más claramente afectada por el puesto; en términos cuantitativos o cualitativos.

b) Naturaleza del impacto y grado de influencia del puesto sobre los resultados definidos, expresados en el elemento magnitud.

7. El personal de nuevo ingreso se incorporará como criterio general en el nivel retributivo 1 del grupo profesional de su encuadramiento pudiendo, no obstante, y por decisión de la Dirección, encuadrarse en un nivel superior.

8. El encuadramiento y asignación de las funciones a cada uno de los Grupos Profesionales/ Actividades - Funciones se adscribirán de acuerdo a las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador dentro de los mismos conforme al Anexo correspondiente.

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Las plantillas de las diferentes Empresas acogidas a este Convenio se estructurarán en los siguientes grupos profesionales:

– Grupo Profesional A: Responsables.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional:

Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios completada con una formación específica en el puesto de trabajo y una experiencia profesional dilatada.

– Grupo Profesional B: Técnicos Superiores.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Funciones complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– Grupo Profesional C: Técnicos Medios.

1. Criterios generales: Funciones que suponen la supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo o estudios universitarios sin experiencia.

– Grupo Profesional D: Técnicos Operacionales.

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– Grupo Profesional E: Auxiliares.

1. Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Artículo 14. *Niveles de retribución.*

Se establece, en cada uno de los Grupos reseñados en el artículo anterior, 20 niveles retributivos.

Sección 3.ª Promoción económica: ascensos

Artículo 15. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y el desarrollo profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la igualdad de trato y la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, debiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En función de lo anterior, los ascensos podrán realizarse mediante:

- a) Progresiones: Es el acceso a niveles retributivos superiores dentro del mismo grupo profesional.
- b) Promociones: Es el acceso a funciones de un grupo profesional superior.

Artículo 16. *Progresión.*

1. Concepto. Es el acceso a niveles retributivos superiores dentro del mismo grupo profesional y se realizará en función del mérito demostrado por el trabajador en el desempeño de las funciones y cometidos que tenga encomendados en la Empresa.

2. Sistema. La progresión entre niveles retributivos de un mismo grupo profesional se realizará al alcanzar 15 puntos desde el nivel 1 al 7, ambos inclusive, y 34 puntos en el resto de niveles retributivos que se obtendrán en función de la Apreciación Global del Mérito, conservando el exceso de puntos que tuviesen, que cada año tenga el trabajador de acuerdo a las siguientes reglas:

3. Apreciación Global del Mérito (AGM).

a) En el último trimestre de cada año, las Áreas realizarán una Apreciación Global del Mérito, ubicando a todos sus colaboradores dentro de las categorías: Insuficiente, Próximo, Cumple, Bien, Notable, Sobresaliente y Excelente, con la asignación individual de los puntos correspondientes a cada categoría y con cumplimiento de la garantía de asignaciones sobre el porcentaje máximo del total de la plantilla sujeto a valoración de: Hasta un 2% de «Insuficiente», hasta un 3% de «Próximo» y hasta un máximo del 20% que no superaría la suma de porcentajes de «Cumple» junto con el de «Próximo» y el de «Insuficiente», conforme al cuadro siguiente:

Categoría	Puntos	Máximo de empleados - Porcentaje		
Insuficiente.	0	2		20
Próximo.	4		3	
Cumple.	5			
Bien.	6			
Notable.	7			
Sobresaliente.	8			
Excelente.	9			

b) Además de la garantía señalada en el apartado anterior se establece otra garantía general consistente en que la suma de puntos totales anuales asignados no será inferior al resultado de multiplicar el número de personas evaluadas a las que se asigna calificación por 6.

4. Las progresiones entre niveles retributivos del mismo grupo profesional se llevarán a cabo en el primer trimestre del año siguiente con efectos 1 de enero.

5. No existe limitación en la progresión horizontal de tal manera que llegado al nivel 20 de su grupo profesional, se podrá desarrollar en los niveles retributivos del grupo profesional inmediatamente superior.

6. La Dirección de la Empresa podrá utilizar la libre designación para la progresión cuando entienda que las circunstancias del caso así lo aconsejan.

7. La Dirección se reserva la facultad de no aplicar las progresiones a aquellas personas que hubiesen sido objeto de sanción disciplinaria por falta muy grave.

8. Para el personal de nueva incorporación, la primera evaluación y, por tanto, la primera asignación de puntos se realizará en el mismo año de la incorporación en caso de que el alta hubiera tenido lugar antes del 1 julio de dicho año. En caso de que el alta se hubiera producido con posterioridad al 30 de junio, la primera evaluación se realizará al año siguiente.

Artículo 17. *Promoción.*

Como criterio general las promociones se efectuarán mediante libre designación por la Dirección de la Empresa cuando entienda que las circunstancias del caso así lo aconsejan.

No obstante lo anterior y también sujeto a criterios de la Dirección, se podrán alcanzar mediante concurso de méritos; estableciéndose, a estos efectos, aquellas pruebas o prácticas que se estimen adecuadas para verificar la formación y experiencia de los candidatos y a las que obligatoriamente habrán de someterse éstos. En todo caso y de no haber aspirantes o no existir idoneidad entre los candidatos al Concurso de Méritos, la Dirección lo podrá declarar desierto o no cubierto.

La Asignación por la Dirección al trabajador a las nuevas funciones de un Grupo Profesional Superior se producirá atendiendo a su nivel retributivo de procedencia y diferenciando que la promoción sea a uno o dos grupos profesionales superiores, conforme a los ascensos y puntos AGM adicionales establecidos en la tabla reseñada en el Anexo 2 del presente convenio.

Respecto a los puntos AGM señalados en el párrafo anterior:

a) En las promociones a un grupo profesional superior desde los niveles retributivos de origen a los niveles retributivos de destino: 4 al 1, 5 al 2, 6 al 3, 7 al 4, 8 al 5, 10 al 6 y 12 al 7, respectivamente, a los 6 puntos establecidos en la tabla de promociones se adicionará el número de puntos en la situación de partida que excedan de la media de 6 por año de evaluaciones recibida en dicho escalón, quedando «saldados a cero» el resto de los puntos AGM acumulados que se tuviesen en la situación de partida.

b) En las promociones a dos grupos profesionales superiores desde los niveles retributivos de origen a los niveles retributivos de destino: 8 al 1, 10 al 2, 12 al 3, 14 al 4, 16 al 5, 18 al 6 y 20 al 7, respectivamente, a los 6 puntos establecidos en la tabla de promociones se adicionará el número de puntos en la situación de partida que excedan de la media de 6 por año de evaluaciones recibida en dicho escalón, quedando «saldados a cero» el resto de los puntos AGM acumulados que se tuviesen en la situación de partida.

Artículo 18. *Promoción por revalorización de funciones.*

Cuando se reevalúen las funciones que tiene asignadas un trabajador y no sea como consecuencia de una movilidad funcional, a un Grupo Profesional Superior, se le promocionará conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

N.R. Procedencia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
N.R. Destino.	1	1	1	1	1	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8	8	9	10	11	12
Puntos AGM (*).	S	S	S	S	S	S	S	S	S	M 1/3	S	M 1/3	M	S	M	S	M	M	M	M

(*) «S»: «Salda Puntos»; «M»: «Mantiene Puntos»; «M1/3»: «Mantiene 1/3 puntos».

Sección 4.ª Formación profesional en el trabajo

Artículo 19. *Formación Profesional.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa Empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

En consecuencia, y a efectos anteriores, antes de la finalización de cada ejercicio, la Dirección de la Empresa elaborará un Plan Anual de Formación orientado hacia la formación profesional para el empleo, el reciclaje y mejora continua del personal, la adecuación de los conocimientos profesionales a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y a la promoción profesional de los trabajadores. La Representación Social tendrá una participación real y efectiva en la elaboración y seguimiento del Plan Anual de Formación.

Los cursos podrán ser impartidos por personal de la Empresa o por personas ajenas a la misma. En este sentido, para el formador interno, se establece un premio de 11,00 euros por cada hora impartida de cursos o sesiones formativas, que se harán efectivos mediante liquidación en el mes de marzo del año siguiente al que se han devengado.

Especial atención se prestará a la programación y desarrollo de cursos de mejora de la seguridad y, en general, a cuantas actividades estén orientadas a potenciar la prevención de riesgos laborales en la Empresa.

En este mismo sentido, y como estímulo a la participación del personal de turnos en las actividades orientadas a la mejora de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Empresa, se acuerda establecer una contraprestación económica no salarial y de carácter simbólico, que se fija en el importe de una compensación de salida diurna, a percibir por quienes encontrándose libres de servicio, voluntariamente decidan acudir a cursos de formación o reuniones de seguridad organizadas por la Empresa; la referida contraprestación será independiente del resarcimiento de los gastos de desplazamiento que por tal motivo se ocasionaran al trabajador.

CAPÍTULO III

Tiempos de Trabajo

Sección 1.^a Tiempos de trabajo

Artículo 20. *Jornada Laboral.*

La jornada de trabajo efectiva laboral anual para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio se distribuirá conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 21. *Jornada Normal.*

La jornada de trabajo efectiva laboral para el personal que preste servicios en este régimen de trabajo de jornada normal será de 1.688 horas/ año, con la siguiente distribución y características:

1. Horarios.

1.1 Un bloque homogéneo de 219 jornadas de trabajo/año de 7 horas cada una, de trabajo efectivo con entrada a las 8:00 horas y con flexibilidad horaria de entrada, en aquellos centros y departamentos en que la cobertura de las necesidades del servicio lo permitan, entre las 7:30/9:00 horas y una bolsa de 155 horas, que el responsable podrá fijar en atención a las necesidades de servicio y a distribuir en un máximo de 40 tardes al año; salvo que, a instancia del trabajador y con la conformidad del responsable, el empleado solicite hacer un número mayor de tardes pero nunca con una duración menor de 2:00 horas/ tarde, en horario comprendido entre las 15:00 horas y las 20:00 horas.

Entre el fin del horario de mañana y el inicio del de la tarde habrá, como mínimo, un descanso de 30 minutos.

Asimismo, de conformidad con el responsable, en atención a una mayor eficiencia de la organización del trabajo y en aquellas situaciones en que no sea previsible se agote la bolsa de horas de tarde, se podrá ampliar la jornada de 7 horas de mañana en 15 minutos, bien a la entrada o a la salida, pero en ningún caso la entrada será anterior a las 7:30 horas, con la consiguiente disminución en el número de horas de la bolsa de tarde; no pudiendo revocarse dicha ampliación durante el año natural correspondiente.

1.2 A efectos de fijar las tardes a realizar, se excluyen los viernes de todo el año y los meses de julio, agosto, Semana Santa (se trasladará, atendiendo a las particularidades del calendario escolar de cada Comunidad Autónoma, el disfrute de estas fiestas a los 3 días posteriores a Semana Santa) y desde el 20 de diciembre al 10 de enero.

Aquellas horas de tarde realizadas por el personal de oficina, por razones organizativas y con carácter excepcional, en el periodo excluido señalado en el párrafo anterior, se podrán acumular hasta un máximo de 14 horas, compensándose por días de descanso, (7 horas/ día), a disfrutar en días señalados por mutuo acuerdo entre trabajador y responsable.

1.3 En el caso de que, a 30 de junio de cada año, el trabajador no hubiera realizado el 50% de sus tardes, se procederá a planificar las mismas en el resto del periodo anual, cabiendo la posibilidad, de mutuo acuerdo entre trabajador y responsable, de trasladarlas al año siguiente o bien permitir el aumento de jornada a 7 h. y 15 min. de mañana establecido en el apartado 1.1, trasladándose el resto, si hubiese, al año siguiente.

1.4 Todas aquellas horas de tarde realizadas en las horas posteriores a la jornada de mañana más la pausa de comida y hasta completar doce horas desde la hora de entrada, se descontarán de la bolsa de horas/ tarde señalada en el punto 1.1 anterior.

Asimismo, las horas que se realicen a partir se considerará como horas complementarias a percibir en los términos establecidos en el artículo 45 del vigente convenio colectivo.

1.5 Al final de cada año, si el trabajador tuviese horas pendientes de la bolsa de horas/tarde señalada en el punto 1.1 anterior, dichas horas se restarán de la bolsa de horas totales acumuladas a descansar de años anteriores. Si no tuviese bolsa de horas acumuladas a descansar de años anteriores, dichas horas pendientes pasarán automáticamente a acumularse para el año siguiente, salvo que, a petición de los interesados y de acuerdo con su responsable, hubiesen solicitado, a partir del 1 de octubre, la realización dentro de ese año de las horas pendientes.

2. La Dirección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de Trabajadores, podrá, para el personal de jornada normal DIR, distribuir de manera irregular a lo largo de todo el año, el 10% de la jornada de trabajo, con un preaviso mínimo de 5 días, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la ley.

Artículo 22. *Jornada a turnos.*

1. Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos realizará, a partir del año 2021, una jornada máxima laboral anual de 1.688 horas de trabajo efectivo distribuida en 211 turnos/año de 8 horas c/u.

Para ello, efectuará su jornada de trabajo en ciclos semanales repetidos indefinidamente en el tiempo, de acuerdo con los Calendarios Laborales tipo correspondiente del Acuerdo de la comisión negociadora de Materias Concretas del grupo Viesgo Distribución de 20 de diciembre de 2018 (incluidos como Anexos) y que, con el acuerdo de la Representación Social, han sido adaptados a la jornada anteriormente señalada.

Al margen del número de días de vacaciones que se establecen para todo el personal sujeto a este Convenio, este personal disfrutará de los descansos compensatorios que le correspondan de manera que el cómputo anual de horas sea el referido en el primer párrafo de este punto. Estos días compensatorios, se trasladarán, preferentemente, a un día laborable en que le corresponda trabajar a turno «X». Por acuerdo con el responsable jefe de servicio correspondiente, podrá disfrutarse en otro día laborable cualquiera, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio y no se produzcan horas extraordinarias ni perjuicio a otro trabajador.

Asimismo, cuando la Dirección conceda permisos retribuidos de carácter general y estos supongan una disminución de horas/año, se disfrutarán por el mismo sistema establecido para los descansos compensatorios.

2. Por cada puesto de trabajo a turnos se dispondrá del número de corretornos necesario y suficiente para poder garantizar el normal disfrute de las vacaciones, fiestas y descansos a que tenga derecho el personal, así como para poder cubrir las ausencias originadas por situaciones de incapacidad temporal y permisos reglamentarios, hasta el nivel de absentismo previsible en el conjunto de las Empresas, de acuerdo con los datos estadísticos (índice general de absentismo) registrados históricamente, de manera que, salvo en circunstancias excepcionales, no sea necesaria la realización de horas extraordinarias.

En todo caso, la Dirección adoptara las medidas necesarias para cubrir las ausencias, de forma tal que no se continúe doblando jornada más de un día.

El personal que ocupe el puesto de corretornos será el primero que cubra las ausencias y estará sometido al régimen de turnos a todos los efectos. A falta de voluntarios u otro acuerdo, se cubrirá de forma rotativa, por años naturales, comenzando por el último al que ese año corresponda disfrutar vacaciones.

En el caso en que se produjesen excepcionales circunstancias de absentismo, y siempre que no se alcanzase un acuerdo, por mayoría suficiente entre el colectivo afectado, se podrá cambiar, con carácter temporal, a un régimen de turnos diferente, de

entre los recogidos en los Anexos. Este cambio requerirá la oportuna comunicación y justificación a la Representación legal de los trabajadores.

El tiempo durante el que se podrá aplicar dicho régimen temporal estará limitado por la obligación de respetar el número máximo de turnos a realizar en un año, establecido en el punto 1 de este artículo, siendo el cambio, en cualquier caso, no superior a 6 meses salvo pacto en contrario.

Cuando el Calendario contemple dentro del ciclo días a jornada normal, sin cubrir turno, éstos se entienden como Turno "X", acoplado como norma general al turno de la mañana, como disponible para necesidades del servicio, para cubrir, las ausencias, para reforzar turnos o para efectuar labores complementarias en su Departamento. Pero realizando, en todo caso, una jornada continuada de 8 horas, salvo pacto en contrario con el Jefe del Servicio correspondiente.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante la adecuada programación, el referido Turno «X» será destinado a disfrutar, con carácter general sin interrupción, los descansos compensatorios debidos.

3. Sin perjuicio de lo establecido en las normas anteriores, y siempre que no se modifique el carácter general del sistema de turnos, se respetarán las diferentes peculiaridades de los distintos centros de trabajo, en tanto exista acuerdo entre los trabajadores y el Jefe del Servicio.

La Representación Social, por su parte, podrá proponer a la Dirección las modificaciones que estime convenientes en los sistemas de turnos, así como la implantación de otros nuevos.

4. Se podrán establecer, con conocimiento de la Representación Legal, pactos de carácter individual con empleados de jornada normal de los mismos centros de trabajo que se muestren dispuestos a realizar las necesarias sustituciones de personal a turnos, a cambio de percibir el Plus y complemento de turnicidad durante todo el año, por cada día trabajado, con independencia del régimen de trabajo en el que efectivamente desarrolle su actividad.

5. Como medida de carácter general, la representación empresarial adquiere el compromiso de proceder a la sustitución de las bajas de carácter definitivo que pudieran producirse en la plantilla asignada a estos Servicios donde el trabajo se desarrolla a turnos y que resultaran necesarios para su cumplimiento, dentro de un plazo prudencial; sin perjuicio que, de conformidad con la legislación vigente y en los plazos en ella determinados, se puedan modificar bien los calendarios o los regímenes de jornada para la cobertura de los Servicios correspondientes.

6. Asimismo se abrirá un registro cambio de jornada, con actualización permanente, donde se inscribirán aquellos trabajadores de turnos que voluntariamente soliciten la salida de dicho régimen de jornada como aquellos otros de jornada normal que también voluntariamente soliciten el paso a turnos, teniendo preferencia siempre que cumplan con los perfiles requeridos, en la cobertura de vacantes en régimen de jornada normal o turnos y pasando a percibir las retribuciones correspondientes al tipo de jornada de incorporación.

Artículo 23. *Cambio de turno o descanso.*

Se permitirá el cambio de turno, así como del día de descanso, entre los trabajadores que pertenezcan a la misma instalación y grupo profesional o sean de especialidades similares, siempre que quede cubierto el servicio y se avise con suficiente antelación al mando, quien únicamente podrá negar la autorización por causas objetivamente razonables.

Artículo 24. *Comienzo y fin de jornada.*

1. El comienzo y terminación del cometido laboral tendrá lugar a las horas previstas para ello, debiendo permanecer el empleado en su puesto de trabajo y en disposición de realizar las labores propias del mismo durante toda la jornada laboral que tenga

establecida. La preparación personal del comienzo y final del trabajo se efectuará en los minutos anteriores al comienzo de la jornada o posteriores a su terminación.

2. Ningún trabajador con régimen de trabajo a turnos podrá cesar en el trabajo antes de ser relevado, debiendo realizar el relevo en el propio puesto de trabajo.

3. En casos excepcionales, cuando no se presente el relevo y no haya posibilidad de sustituirle, el trabajador afectado vendrá obligado a continuar cubriendo el turno siguiente, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan. En tales supuestos, y por el mando superior inmediato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la alimentación del trabajador que deba efectuar el turno doble.

Artículo 25. *Horarios de trabajo.*

1. La fijación del horario de trabajo en cada servicio, zona y centro de trabajo, de acuerdo con los distintos regímenes de jornada, será establecido por la Dirección de la empresa de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

2. En aquellos centros de trabajo o dependencias en que sea factible, podrá modificarse la distribución de los horarios de trabajo establecidos, previo acuerdo con la Dirección de las Empresas.

3. Cuando por razones de tipo organizativo sea precisa la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación.

Si esta modificación afectase a la totalidad del personal de un Servicio o la mayor parte del mismo, y a salvo de lo previsto en los artículos correspondientes, Jornada Normal y de Turnos, respectivamente, por parte de la Dirección se comunicará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a los propios trabajadores afectados, dicha situación a los efectos de procurar alcanzar un acuerdo sobre la mejor manera de su implantación. En tales supuestos y siempre que la duración de la medida adoptada no sobrepase el plazo de 45 días naturales, se entenderá condicionada al respeto de los derechos económicos del trabajador.

Sección 2.^a *Régimen de descansos*

Artículo 26. *Descanso entre jornadas.*

El descanso entre la terminación de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente será como mínimo de doce horas ininterrumpidas.

Sólo en supuestos de necesidad perentoria e inaplazable, por razón de servicio público, esencial para la comunidad, que las empresas prestan, el ejercicio del derecho podrá quedar modelizado en los términos y situaciones previstas en los artículos 19 a 22 del real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, necesarios para la efectiva prestación del mismo. En tales casos, se procederá a la compensación en los días siguientes, del correspondiente número de horas en el que el descanso haya sido minorado.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

1. Como norma general, los sábados, domingos y festivos serán días de descanso para todo el personal. No obstante, se exceptúa a los empleados que prestan servicios en régimen de turnos, quienes tendrán los descansos que se fijen en sus respectivos Calendarios de Trabajo.

2. Las Empresas adoptaran las medidas oportunas para garantizar a todo el personal el disfrute efectivo de los descansos establecidos en sus respectivos regímenes de trabajo.

3. Se adoptarán las medidas y acuerdos necesarios para garantizar a los empleados que deban intervenir en casos de riesgos de interrupción del suministro o necesidad de su restablecimiento, así como otros supuestos similares de fuerza mayor o urgencia inaplazable, un régimen jurídico adecuado para la debida satisfacción o

compensación de su derecho al descanso. En tales supuestos, los trabajadores afectados serán avisados con la antelación posible, siendo informados del lugar y hora donde deben presentarse, así como de la naturaleza del trabajo a ejecutar y de la duración estimada para su realización; si posteriormente se decidiese la suspensión de los trabajos, deberá serles comunicada de forma inmediata.

4. Cualquier discrepancia que pudiera plantearse en la práctica en relación con las anteriores normas, será sometida a la decisión de la CAL.

Artículo 28. *Descanso en jornada continuada.*

El personal que, de acuerdo con su régimen de trabajo, realice una jornada continuada de 8 horas diarias tendrá derecho a un descanso de media hora, computable como tiempo de trabajo efectivo, a disfrutar ininterrumpidamente dentro de las tres horas centrales de su jornada, en las condiciones establecidas en el artículo 41 correspondiente del presente Convenio.

Sección 3.ª Vacaciones y fiestas

Artículo 29. *Vacaciones.*

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 25 días laborables.
2. Este período vacacional habrá de entenderse referido a un año completo de permanencia en la plantilla activa de la Empresa, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año tendrá derecho únicamente a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados antes del comienzo de su disfrute.

3. Las vacaciones podrán ser fraccionadas por necesidades del servicio o a petición del interesado, que también podrá reservarse cinco días para disfrutarlos en la época del año que desee, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

4. El personal con Régimen de Jornada Normal podrá sustituir hasta un máximo de dos días de vacaciones por una Bolsa de hasta 14 horas por los motivos de conciliación regulados en el capítulo correspondiente del vigente convenio con un límite por permiso de un mínimo de una hora.

5. Con las salvedades previstas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, 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 de E.T., 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.

6. 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.

7. Como norma general, el período de disfrute de las vacaciones comprenderá todo el año natural. No obstante, siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, se dará preferencia al personal para que las disfrute dentro del periodo comprendido entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive.

En aquellos servicios, instalaciones o unidades de trabajo en que, por sus características, no sea objetivamente posible que el personal disfrute las vacaciones en

el referido período, podrán fraccionarse éstas en dos tramos iguales, para que al menos uno de ellos se halle dentro de dicho periodo preferencial.

8. La preferencia para elegir el periodo vacacional se determinará por la mayor antigüedad en el puesto o servicio, por riguroso turno y de forma rotatoria cada año.

9. Respetando los anteriores criterios, y de común acuerdo entre mandos y trabajadores, se establecerá un Calendario de Vacaciones para cada uno de los servicios o unidades productivas de las respectivas empresas, de forma tal que todo el personal tenga conocimiento de las fechas que le hayan correspondido para el disfrute de sus vacaciones anuales, al menos con dos meses de antelación a su inicio.

10. Cuando el personal no esté de acuerdo con la época establecida para el disfrute de sus vacaciones, podrá formular la oportuna reclamación, tramitándola a través del Mando de su Servicio a la Dirección de RR.HH., para que ésta, una vez visto el dictamen de la Representación Legal de los Trabajadores, resuelva lo que proceda.

11. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, 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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

12. La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable, y Pagas extraordinarias, el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores por el concepto de Plus y complemento de turnicidad, Plus de nocturnidad y Plus de conducción.

Artículo 30. *Fiestas.*

1. Tendrán la consideración de festivos todos los 14 días declarados oficialmente como tales (12 nacionales y 2 locales), así como el primer lunes laborable de junio, denominado «Día de la Energía» y los días de Nochebuena y Nochevieja. No obstante, el denominado «Día de la Energía» podrá ser trasladado, excepcionalmente y con conformidad del responsable, por el empleado a cualquier otro día laborable.

2. Todo el personal, cualquiera que sea su régimen de trabajo, disfrutará al año del mismo número de fiestas.

Por ello, si cualquiera de éstas coincide con un día de descanso, según el régimen de trabajo, su disfrute será trasladado a otro día laborable que permitan las necesidades del servicio, haciéndolo coincidir preferentemente con el inicio o finalización del descanso, o pudiendo servir incluso para ampliar las vacaciones.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Sección 1.ª Régimen económico de las percepciones del empleado

Artículo 31. *Tipos de percepciones.*

Los empleados del Grupo Viesgo podrán recibir de su correspondiente empresa empleadora retribuciones de carácter salarial debidas al desempeño de sus funciones laborales o conceptos extrasalariales ajenos a las mismas. La naturaleza de unas y otras vendrá determinada por el fundamento a que responden, con independencia de su denominación, cuantía, periodicidad o duración.

Artículo 32. *Carácter y deducciones.*

1. Conforme se establece en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones están calculadas por sus valores brutos, siendo por tanto de cuenta de los trabajadores las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno correspondan y los impuestos personales que graven estos conceptos.

2. También en materia de beneficios sociales serán por cuenta del empleado los impuestos que correspondan, en su caso, por razón de la percepción de tales beneficios.

Artículo 33. *Periodo de pago.*

Los haberes del personal de las empresas continuarán realizándose mediante transferencia bancaria que, salvo coincidencia con festivo o días no laborales que lo impidan, se ordenará el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo, considerándose, a estos efectos, y para las retribuciones variables, como periodo de devengo el comprendido entre el primero y el último día del mes anterior.

Artículo 34. *Incrementos económicos.*

1. Para el año 2021, con efectos desde el 1 de agosto se aplicará la Tabla Salarial (Anexo I del presente convenio) así como a los importes figurados para el resto de conceptos y en las condiciones determinadas en el presente convenio.

2. Para los años siguientes hasta el 2025, con efectos de 1 de enero de cada año el incremento de los diversos conceptos incluida la Tabla Salarial será el IPC real del año anterior. En caso de que el índice resultara negativo, el incremento sería 0, llevando la diferencia negativa, o acumulaciones negativas, para los años siguientes que permitan su compensación.

3. A estos efectos, en la Tabla Salarial del año 2021, tras haber tenido un IPC del año 2020 negativo (-0,5%), permanece sin minorar el mismo en los conceptos aplicables y se incluirá dentro de la diferencia negativa para los años siguientes que permitan su compensación. Igualmente, en todos los conceptos retributivos revisables con el IPC.

Sección 2.ª Percepciones Salariales

Artículo 35. *Retribuciones Salariales.*

1. Los conceptos salariales que integran el régimen económico regulado por este Convenio, son los siguientes:

- Sueldo.
- Pagas extraordinarias.
- Paga de firma de Convenio.
- Plus de asistencia y productividad.
- Bonus.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de destino.
- Plus de conducción.
- Plus de emergencias y horas complementarias.
- Horas extraordinarias.
- Compensación por salida.
- Compensación por retén y disponibilidad.
- Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.
- Premios de vinculación.
- Indemnizaciones y gratificaciones.

2. Cada uno de estos conceptos se devengarán en las distintas empresas en aquellos casos en que el correspondiente empleado realice las funciones, se encuentre en las circunstancias o desarrolle la cantidad de trabajo o de tiempo que justifique su devengo.

Artículo 36. *Sueldo.*

1. El sueldo es la retribución salarial básica correspondiente a los importes brutos mensuales previstos para cada uno de los grupos y niveles retributivos del Anexo I del presente Convenio.

2. Sus importes se han calculado por la jornada completa de trabajo, dentro de las distintas modalidades de jornada establecidas en el Convenio, por lo que el personal que realice jornada incompleta, dentro de la que le corresponda de acuerdo con su régimen de trabajo, percibirá la parte proporcional. Este mismo criterio será aplicable a las pagas extraordinarias, plus y complemento de turnicidad, plus de asistencia y productividad y a aquellos otros conceptos que legalmente pudiesen corresponder.

Serán satisfechos, por igual importe, en cada uno de los meses naturales del año y en proporción a los días laborables que correspondan, de acuerdo con su Calendario Laboral.

3. Es salario pensionable el importe correspondiente a 12 sueldos más las dos pagas de junio y noviembre, cada una de ellas de 1,2 sueldos, a que se refiere el artículo siguiente, así como el «SIR Pensionable» referido en las condiciones previstas en la Disposición Adicional II, configuración del SIR, que lo desarrolle.

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por este concepto dos con cuatro (2,4) pagas extraordinarias de una cuantía de un sueldo mensual por paga, que se abonarán por mitad (1,2) en la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 38. *Paga de firma de Convenio.*

En cada año de vigencia pactado, se hará efectiva una Paga de firma de Convenio, de carácter no pensionable, en cuantía del 60% de una mensualidad del Sueldo vigente en cada período de devengo y que alcanzará, respectivamente, al personal que se encontrase en activo a la fecha de su abono coincidiendo con la firma del Convenio y al 31 de enero de cada uno de los restantes años.

Artículo 39. *Plus de asistencia y productividad.*

1. A partir de la fecha de efectos del presente Convenio y para cada año siguiente de vigencia pactado, el personal con régimen de jornada normal, pasará a percibir un Plus de asistencia y productividad.

2. La cuantía de este plus, para el año 2021, será la que se establece en la tabla siguiente y según los criterios establecidos a continuación:

Jornada	Grupos Profesionales	Importes euros	
		Año	Día
Normal.	A y B.	2.550,24	10,45
Normal.	C, D y E.	2.040,19	8,36

3. El Plus de asistencia y productividad se retribuirá por día efectivo de trabajo además de los días de disfrute de vacaciones y su importe vendría determinado por la

cantidad resultante de dividir el importe anual asignado a cada tipo de jornada entre el número efectivo de días laborables más vacaciones.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el número anterior, los días de descanso disfrutados bien como compensación de las horas extraordinarias o de las horas complementarias del plus de emergencia, al igual que los descansos compensatorios por acumulación de horas/tarde en periodo excluido, como también los días disfrutados por acumulación de horas de lactancia tendrán la consideración de días efectivos de trabajo, a efectos de devengo de este Plus.

5. Se percibirán, según grupo profesional y nivel retributivo, de los importes anuales establecidos en el punto 2, los siguientes porcentajes:

Nivel Retributivo	Porcentajes/Importe anual
Nivel Retributivo 1.	50
A partir del Nivel retributivo 2.	100

6. El nivel retributivo salarial es la referencia a considerar para el abono de este plus, incluso si fuese superior al grupo profesional donde esté encuadrado.

7. Este plus tendrá un carácter fijo para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que tenga un Salario Individual Reconocido en los términos descritos en la Disposición Adicional II.

Artículo 40. *Bonus.*

1. A partir del año 2021 todo el personal, con la salvedad establecida en el punto 4, sea cual sea su régimen de jornada, percibirá un Bonus en la nómina del mes de abril.

2. La cuantía anual de este Bonus por categoría y Grupo Profesional, para el año 2021, será la que se establece en la tabla siguiente y según los criterios estipulados a continuación:

Categorías	A	B	C	D	E
Insuficiente.	–	–	–	–	–
Próximo.	504,00	504,00	201,60	201,60	201,60
Cumple.	655,20	655,20	352,80	352,80	352,80
Bien.	806,40	806,40	504,00	504,00	504,00
Notable.	957,60	957,60	655,20	655,20	655,20
Sobresaliente.	1.008,00	1.008,00	705,60	705,60	705,60
Excelente.	1.108,80	1.108,80	806,40	806,40	806,40

3. Este Bonus estará determinado por factores vinculados al Desempeño y Mérito Individual (AGM).

A efectos de desempeño, se considerarán los importes anuales referidos en el punto 2 para cada tipo de valoración de la AGM del año anterior establecida en el artículo referente a Progresiones de este Convenio.

4. Para el personal de nueva incorporación, la primera percepción de este Bonus se realizará siempre que la entrada se hubiese producido con anterioridad al 1 de julio del año anterior.

5. El nivel retributivo salarial es la referencia a considerar para el abono del Bonus, incluso si fuese superior al grupo profesional donde esté encuadrado.

Artículo 41. *Plus de turnicidad.*

1. El personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos percibirá un plus, por día efectivo de trabajo en estas condiciones, que tiene por objeto compensar cuantos inconvenientes se deriven de este sistema de trabajo, incluida la excepción, según proceda, del descanso dominical y fiestas por desplazamiento de estos días, así como la asistencia, productividad y la indemnización económica por disfrutar el descanso intermedio de la jornada continuada, en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo o sus inmediaciones y disponible para atender las emergencias que puedan presentarse.

2. La cuantía de este plus estará en función del régimen de turnos, del grupo profesional y del nivel retributivo del trabajador, cuando éste sea distinto de su Grupo Profesional, y será para el año 2021, la que se establece en el Anexo IV correspondiente del vigente convenio para los siguientes turnos:

- a) Turnos cerrados: Son los exceptuados del descanso dominical y fiestas que cubren las 24 horas diarias durante todos los días del año.
- b) Turnos abiertos continuos: Son los que cubren todos los días del año con exclusión de la jornada nocturna.
- c) Turnos abiertos discontinuos: Son los que no cubren la jornada nocturna ni los domingos y fiestas.

3. Cuando el trabajador tenga que continuar en su puesto cubriendo el turno siguiente o una parte del mismo, percibirá el Plus de turnicidad doble o la parte proporcional al tiempo que haya debido continuar trabajando.

4. El personal que cubra puestos de corretornos percibirá este Plus por cada día efectivo de trabajo que ocupe este puesto, cualquiera que sea el tipo de jornada que deba realizar.

5. Se establece un Complemento de Plus de turnicidad, para todos los Grupos Profesionales y de regímenes de turnos, que se percibirá adicionalmente a éste, y por idénticas condiciones y circunstancias que las reguladas para el plus de turnicidad en los puntos anteriores 1, 3 y 4, y cuyo importe para el año 2021 es de 4,08 euros/ turno, excepto para el personal encuadrado en los niveles retributivos 1, cuyo importe será el 50% del mismo. En el caso del personal de turnos que se incorpore al régimen de jornada normal pasará a percibir como SIRP el importe anual correspondiente de este complemento de turnicidad.

Artículo 42. *Plus de nocturnidad.*

Los empleados que trabajen a turnos, cuando lo hagan desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana, disfrutarán de un suplemento de remuneración, denominado de trabajo nocturno, equivalente al 25% del sueldo de su nivel retributivo.

Artículo 43. *Plus de destino.*

1. Los Responsables de las Subestaciones situadas en poblaciones alejadas de los grandes núcleos urbanos, disfrutarán de un Plus de destino, en compensación por su especial dedicación y disponibilidad, y por las eventuales incomodidades que pudiera conllevar su residencia en los lugares de destino.

2. La cuantía de este Plus, que se percibirá mensualmente mientras se preste servicios en la instalación correspondiente, será establecida por la Dirección, en atención a las circunstancias personales y profesionales del interesado, y a las peculiaridades de los diferentes destinos considerados.

3. La percepción de este Plus es incompatible con la Compensación por retén / disponibilidad.

Artículo 44. *Plus de conducción.*

1. Tiene por objeto retribuir la doble función del empleado que, realizando las labores propias de su categoría profesional y especialidad, también conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma, y se devengará por cada día de trabajo en estas condiciones, por un importe que será para el año 2021 de 4,57 euros.

2. Este Plus se percibirá doble cuando, por necesidades del servicio y siguiendo las instrucciones de sus mandos, el trabajador deba continuar realizando sus labores durante otra jornada completa en la que tenga que seguir conduciendo un vehículo de la Empresa.

3. Igualmente se abonará este Plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones realicen trabajos de especialista.

Artículo 45. *Horas complementarias y plus de emergencias.*

1. Las primeras 120 horas de trabajo que excedan de la jornada pactada en los artículos 21 y 22 de este Convenio Colectivo (1.688 horas anuales) o las horas anuales del personal DIR, tendrán la consideración de horas complementarias.

2. Se percibirá este Plus de emergencia por las horas complementarias previstas en el punto anterior por los trabajos realizados fuera de la jornada laboral para prevenir, subsanar o reparar anomalías en la operación y mantenimiento de los Centros de Redes y distribución eléctrica, así como la atención a los clientes que se vean afectados en el servicio y cuya naturaleza no pueda preverse o demorarse en el tiempo.

3. El Plus de emergencias se abonará por un importe/ hora complementaria, según el tipo A o B a opción del trabajador. Los importes para el año 2021 serán los regulados en el cuadro siguiente:

Grupos Profesionales	Tipo A Importe euros Sin descanso	Tipo B Importe euros Con descanso
A	35,70	15,30
B	29,58	13,27
C	24,48	10,20
D	19,38	8,16
E	16,32	7,14

4. Quedará a opción del trabajador la elección por el Tipo A o B y en consecuencia podrá bien optar por su compensación con descansos y cuantía regulada en el punto 3 anterior o bien el trabajador tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente realizada, una compensación económica superior, también a razón del importe establecido en el punto 3 anterior, sin disfrutar entonces de descanso compensatorio alguno. En el caso de optar por el Tipo B, el descanso será por igual tiempo al trabajado, excepto para las primeras 25 horas/persona al año en que se disfrutará un descanso compensatorio del doble del tiempo invertido en su realización.

5. Corresponderá al trabajador, con la conformidad de su responsable, la elección de las horas de disfrute de los descansos compensatorios, que se reducirán en primer lugar de la bolsa de horas/tarde y agotada ésta, en otras fechas que incluso las podrá unir a sus vacaciones reglamentarias, sin más limitaciones que las de que quede garantizada la cobertura del servicio y que no se originen horas extraordinarias ni perjuicios a otros trabajadores.

6. Las horas a descansar del personal con régimen de trabajo a turnos generadas (acumuladas por jornadas) serán compensadas con un importe para 2021 de 11,53 euros/jornada («compensación en descanso por horas»), revisable anualmente en el IPC del año anterior.

7. La Dirección de las respectivas empresas informará mensualmente a la CAL acerca del número de pluses de emergencia efectuados y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal de las Empresas.

Ambas representaciones son conscientes, sin embargo, de la necesidad de hacer compatible la consecución de dicho objetivo prioritario con la obligada garantía, en todo momento, de la continuidad del servicio público, esencial para la comunidad, que las Empresas tienen encomendado.

Con dicho propósito, deciden adoptar los siguientes acuerdos:

a) Prohibir que, en ningún caso, se realicen horas extraordinarias y complementarias de carácter habitual.

b) Velar para que todas las labores a desarrollar por el personal de las Empresas se realicen en horas ordinarias de trabajo y las que pudieran exceder sean compensadas con igual tiempo de descanso, salvo en los supuestos de horas de fuerza mayor o de carácter estructural a las que más adelante se aludirá y las horas complementarias reguladas en el artículo anterior, y dentro de los límites a los que igualmente se hará referencia.

A los anteriores efectos, tendrán la consideración de horas de fuerza mayor:

a) Las invertidas en labores de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Las dedicadas a la reparación de averías urgentes, que por su trascendencia sean inaplazables.

c) En general, cualesquiera otras necesarias para poder garantizar la continuidad del servicio público que las Empresas tienen encomendado o cuya no realización pudiera entrañar riesgos de consideración para personas o instalaciones.

Se considerarán horas de carácter estructural:

a) Las dedicadas a labores de mantenimiento, toma de cargas o revisiones de elementos o instalaciones que, por circunstancias especiales, deban efectuarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Las invertidas en la reparación de averías de equipos o elementos, cuya puesta en explotación, sin resultar inaplazable, sea necesaria para mantener la plena operatividad de las instalaciones de las Empresas.

c) Las destinadas a la realización de labores tendentes a evitar pérdidas de producción o de materias primas.

d) Las realizadas por el personal de mantenimiento con ocasión de los arranques de los grupos de producción.

e) Con carácter general, las originadas por sustituciones de personal que, de acuerdo con lo establecido anteriormente, no tengan la consideración de horas de fuerza mayor, y específicamente las ocasionadas por ausencias imprevisibles del personal que presta servicios en régimen de turnos, en los casos que se haya visto desbordado el Servicio y no quepa acudir a la contratación temporal de nuevo personal.

f) Las aplicadas a labores de vigilancia de contratatas.

g) Cualesquiera otras cuya realización venga impuesta por circunstancias derivadas de la naturaleza de las actividades desarrolladas por las Empresas, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. La Dirección de las respectivas empresas informará mensualmente a la Representación Social acerca del número de horas realizadas en exceso respecto de la jornada ordinaria y de las horas complementarias y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

Estas horas serán después examinadas por la CAL que vigilará el cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como su calificación conforme a los criterios anteriormente expuestos, y propondrá las medidas que, en su caso, considere oportunas para la eliminación de las anomalías o desviaciones observadas.

3. Como norma general, y conforme a la prelación en la realización de horas de trabajo de: i) Jornada, ii) Bolsa de horas, iii) Horas complementarias y iv) Horas Extras, serán compensadas con igual tiempo de descanso. A estos efectos, dichas horas de descanso se irán disminuyendo preferentemente del total de horas pendientes de efectuar para cada año de la bolsa de horas/tarde o bien se irán acumulando por jornadas completas, que habrán de ser disfrutadas dentro del plazo de los doce meses siguientes a su realización.

Corresponderá al trabajador, de conformidad con su responsable, la elección de las fechas de disfrute de dichos descansos compensatorios, que podrá incluso unir a sus vacaciones reglamentarias, sin más limitaciones que las de que quede garantizada la cobertura del servicio y que no se originen nuevas horas extraordinarias ni perjuicios a otros trabajadores.

Por cada hora realizada en exceso respecto de la jornada ordinaria y de las horas complementarias, existirá además una compensación de carácter económico, a razón de los importes establecidos para los distintos grupos en la columna de «Horas Compensadas» del Anexo del presente Convenio.

Como excepción a este sistema general, y exclusivamente para las horas de fuerza mayor y estructurales, aunque en el caso de estas últimas sólo hasta el límite de 50 horas/persona al año, el trabajador tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente realizada, una compensación económica superior, a razón del importe establecido en la columna de «Horas Extraordinarias» del propio Anexo del Convenio, sin disfrutar entonces de descanso compensatorio alguno.

Para estos dos mismos tipos de horas, y en este caso hasta un nuevo límite, común y conjunto, de 50 horas/persona al año, se establece la opción, en favor del trabajador, de poder disfrutar un descanso compensatorio del doble del tiempo invertido en su realización, que deberá ser detruido preferentemente de las horas de distribución irregular o de la bolsa de horas/ tarde pendientes de realización según sea el caso, pudiendo, no obstante, de conformidad con su responsable, acordar la acumulación en descansos para su disfrute dentro de los doce meses siguientes a su realización, percibiendo entonces únicamente la compensación económica establecida para las «Horas Compensadas».

Las horas a descansar del personal con régimen de trabajo a turnos generadas (acumuladas por jornadas) serán compensadas con un importe para 2021 de 11,53 euros/jornada («compensación en descanso por horas»), revisable anualmente en el IPC del año anterior.

Artículo 47. *Compensación por salida.*

1. En aquellos supuestos en que, dado el carácter esencial del servicio público que las correspondientes Empresas, en su caso, tienen encomendado, el trabajador sea requerido, sin previo aviso, y encontrándose fuera de su jornada diaria prevista y centro de trabajo, para la reparación de averías urgentes, reparaciones programadas o suplencias en régimen de turno cerrado, u otras emergencias o trabajos de carácter urgente, se le abonará por el hecho de acudir al trabajo una compensación por un importe, para el año 2021, de 29,93 euros, con independencia de las demás percepciones que le correspondan y de su consideración como horas extraordinarias, horas complementarias o bolsa de horas.

2. Cuando el aviso de salida, estando de descanso, se efectúe entre las 22 y las 6 horas, la compensación será del doble importe establecido en el punto anterior.

3. Dicha compensación se devengará también en los supuestos de reparaciones programadas fuera de su jornada diaria prevista de trabajo para las situaciones señaladas en el punto 1 anterior en las que haya existido un preaviso de al menos 48 horas; si bien, en estos casos, la percepción quedará limitada al 50% del importe establecido.

Artículo 48. Compensación por retén y disponibilidad.

La realización de retenes será obligatoria, cuando las necesidades de departamento/área lo exijan y sean requeridos por los respectivos responsables.

La realización de retenes semanales inherentes a la función, salvo acuerdo entre las partes, no podrá exceder de 17 semanas/año, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional VI.

Las compensaciones por la realización de retenes a percibir por el personal de jornada normal, en función de las propias características de los mismos será para el año 2021, el que se establece en la siguiente escala:

	Día Laborable – Euros	Día Festivo – Euros
1. Retenes:		
1.1 Por Modalidad de Jornada:		
– Jornada Normal.	52,11	74,36
– Turno Abierto Continuo.	34,93	34,93
– Turno Abierto Discontinuo.	34,93	74,36

1.2 Por características específicas*:

Capataces de O.S.C.

– Retén atendido por una persona: 1.031,64 euros.

Operarios zonas alejadas:

- Retén atendido por 1 persona: 458,50 euros.
- Retén atendido por 2 personas: 573,13 euros.
- Retén atendido por 3 personas: 687,75 euros.

* Los importes a percibir por persona y mes serán el resultado de dividir los importes anteriores por el número de personas asignadas al retén.

1.3 Por disponibilidad:

Por la especificidad de situaciones y funciones a que este plus se refiere, y sin perjuicio del derecho a los descansos legal y convencionalmente establecidos, el personal que, a requerimiento de la empresa, realice este tipo de retén a lo largo del año percibirá una compensación económica mensual, incompatible con cualesquiera de las dos anteriores, equivalente al 10% de su sueldo.

Como norma general, salvo acuerdo empresa /trabajador por necesidades del servicio, se establece la siguiente relación:

Grupos A, B y C: Disponibilidad/Retén en función de la organización de la empresa.
Grupos D y E: Retenes.

La Dirección podrá exonerar, temporal o definitivamente, de la obligación de desarrollar retenes o disponibilidad atendiendo a causas alegadas y debidamente justificadas por el trabajador, requiriéndose, a estos efectos y cuando fuese necesario por motivos relacionados con la salud, informe preceptivo de los Servicios Médicos de la Empresa.

Artículo 49. *Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.*

El personal que tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena y Nochevieja, así como el que deba prestar servicios en la Víspera de Reyes, percibirá, en compensación, una gratificación especial, para el año 2021, de 59,84 euros por cada una de las referidas noches.

Artículo 50. *Premios de vinculación.*

Se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicios, consistentes en una mensualidad del sueldo del grupo profesional C nivel retributivo 2, y del 143% de ese mismo importe, en favor del personal que cumpla 25 o 40 años, respectivamente.

Estos premios se harán efectivos en la nómina correspondiente al mes en que cumplan los referidos años, y el personal que cese en la Empresa por jubilación, incapacidad o fallecimiento, y cumpla las condiciones de antigüedad exigidas antes de finalizar el año, tendrá derecho al abono del correspondiente premio en su liquidación, o de la parte proporcional que tuviera devengada del premio pendiente más próximo, en función de sus años de servicios a la Empresa. A estos efectos, se entenderá que el segundo de los referidos premios se devenga a lo largo del periodo de quince años que media entre los 25 y los 40 años.

Artículo 51. *Indemnizaciones y bonificaciones.*

Las indemnizaciones y bonificaciones salariales y extrasalariales existentes en la actualidad se mantendrán en las condiciones establecidas.

Sección 3.ª Percepciones extrasalariales

Artículo 52. *Clases de devengos extrasalariales.*

Con independencia de las retribuciones salariales reguladas en los artículos anteriores, los empleados de las distintas empresas del Grupo Viesgo podrán devengar compensaciones económicas extrasalariales de naturaleza indemnizatoria o que respondan a gastos suplidos o atenciones de previsión social.

Artículo 53. *Dietas.*

1. El personal que, por necesidad del servicio y por orden del Mando de quien dependa, tenga que efectuar trabajos en instalaciones o localidades diferentes de aquellas en que habitualmente las ejecuta, o donde normalmente deba comenzar su jornada laboral, será reintegrado por las Empresas de los posibles gastos que se le originen.

2. Las condiciones generales para que, en estas circunstancias, se devenguen las correspondientes dietas, son las siguientes:

a) Dieta de desayuno:

– Cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana.

– Cuando se regrese de viaje después de las ocho de la mañana.

– El día de reconocimiento médico efectuado por los Servicios Médicos de la Empresa.

b) Dieta de comida:

– Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo de descanso para la comida en el lugar de desplazamiento.

c) Dieta de cena:

– Cuando en los desplazamientos del personal de jornada normal a localidad o instalación diferente se comience el viaje entre las 20 y las 22 horas o se regrese después de las 23 horas.

d) Dieta completa:

– Cuando el trabajador tenga que comer y dormir fuera de su domicilio habitual.

3. Con carácter excepcional, cuando por necesidades del servicio algún empleado se viera precisado a continuar trabajando después de cumplir su jornada ordinaria de trabajo por no haber podido concluir un trabajo urgente que le hubiera sido encomendado, y en esta prolongación quedasen comprendidas las horas normales de desayuno, comida o cena, devengará en cada caso la dieta o dietas correspondientes.

No será aplicable esta previsión en los casos de trabajadores que, estando en régimen de jornada normal, realicen dichos trabajos en horas de distribución irregular de la jornada o bolsa de horas/ tarde y siempre y cuando éstas hubiesen sido fijadas según los preavisos necesarios regulados en el artículo correspondiente del presente Convenio.

4. Si hubiera de adelantar su entrada al trabajo en dos o más horas, respecto del horario general establecido, devengará asimismo la correspondiente dieta de desayuno.

5. Tratándose de personal a turnos también se devengará una dieta de comida cuando, por necesidades del servicio, el empleado se vea obligado a continuar trabajando después de cumplir su jornada, bien por no haberse presentado el relevo o por continuación de las tareas.

6. Los importes vigentes para las diferentes clases de dietas quedarán establecidos, para el año 2021, del modo siguiente:

- Desayuno: 3,14 euros.
- Comida o Cena: 17,19 euros.
- Completa: 57,25 euros.

En aquellos eventos o Periodos de Formación, de asistencia obligatoria, organizados por la Empresa con gastos pagados, para los desplazamientos inferiores a 150 km/ida (300 km ida y vuelta), el trabajador percibirá, exclusivamente, en el caso que se tenga que pernoctar en el lugar del evento, una compensación económica consistente en el 50% del importe de la dieta completa.

Artículo 54. *Gastos de locomoción.*

1. El personal desplazado, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, será resarcido por la Empresa de todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes de ida y vuelta a la localidad de prestación de sus servicios, debiendo justificar el interesado ante su Mando inmediato los gastos efectuados.

2. Se considerará siempre como punto de partida y de llegada, la localidad donde se halle enclavado el centro de trabajo habitual o el lugar en donde normalmente efectúa su presentación para entrar en el trabajo, aunque el comienzo y el fin de viaje tenga lugar en su domicilio.

3. El tiempo invertido en el desplazamiento, a contar desde su centro de trabajo, se efectuará dentro de la jornada laboral, y en casos especiales se computará como extraordinario.

4. En aquellos supuestos en que el trabajador disponga de vehículo propio y efectúe sus desplazamientos por este medio de locomoción, se le abonará el coste calculado por kilómetro recorrido, para el año 2021, de 0,40 euros, aplicándose en lo sucesivo el régimen general de revisión ligado al IPC del año anterior.

5. El personal que use vehículo propio y transporte a compañeros del mismo Servicio en su desplazamiento a otra localidad o instalación para trabajar en labores similares, percibirá un complemento por kilómetro recorrido, por cada viajero acompañante, en cuantía de otros 0,01 euros, y hasta un límite de 0,04 euros.

6. Si durante su jornada laboral el trabajador sufriera, en acto de servicio, un accidente que supusiera la inmovilización de su vehículo, por un periodo superior a 7 días, la Empresa proporcionará un vehículo de alquiler, de similares características que el siniestrado, y a plena disposición durante el tiempo que dure la reparación.

Artículo 55. *Supuestos especiales.*

Las dietas y gastos de locomoción que se expresan en los artículos anteriores únicamente serán de aplicación para los desplazamientos inferiores a 150 km/ ida (300 km ida y vuelta).

Por lo tanto, cuando algún trabajador tenga que desplazarse a localidades situadas a una distancia superior a la anteriormente señalada, antes de comenzar el viaje se determinarán para cada caso concreto, según el lugar de desplazamiento, las condiciones económicas. No obstante, como norma general, para este tipo de desplazamientos el trabajador podrá optar entre una de las opciones siguientes: a) Gastos pagados: Estancia, viaje y otros gastos previa justificación, y b) Gastos con dieta: Estancia, viaje, importe de dietas por día laborable o festivo, para el año 2021 de 79,20 y 109,28 euros, respectivamente, más una dieta de pernocta, en su caso, consistente en el 50% de las dietas por día laborable o festivo antes señaladas, aplicables para desplazamientos no superiores a una semana; para periodos superiores a una semana e inferiores a un mes el 50 % del importe de las dietas referidas; y para periodos superiores al mes se determinarán los importes atendiendo a las características propias de cada caso.

En aquellos eventos o Periodos de Formación, de asistencia obligatoria, organizados por la Empresa con gastos pagados, para los desplazamientos superiores a 150 km/ida (300 km ida y vuelta), el trabajador percibirá, exclusivamente, en el caso que se tenga que pernoctar en el lugar del evento, una compensación económica consistente en el 50% del importe de la dieta señalada en el punto b) del párrafo anterior.

Artículo 56. *Compensaciones por traslados.*

1. En los supuestos en que, por necesidades del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado con carácter permanente, dentro de la provincia, a un centro de trabajo distante más de 15 kilómetros del que tuviera hasta ese momento, y el municipio en el que se encontrase no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir una compensación económica, correspondiente a su desplazamiento diario (219 días laborables/año) a su nuevo lugar de destino, en viajes de ida y regreso durante dos años, a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente Convenio. Si el desplazamiento fuese entre centros de trabajo sites en diferentes provincias, el importe de la compensación será el acordado entre la Dirección y el trabajador.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

Sección 4.^a Otras percepciones

Artículo 57. *Compensaciones en complementos de puesto.*

1. Cuando un trabajador, bien por poder de dirección de la empresa o por aplicación del artículo 41 del E.T., cambie a un nuevo puesto de trabajo o de funciones, que conlleve el cambio en los complementos salariales de puesto de trabajo, tendrá derecho al percibo de una indemnización equivalente a la diferencia existente entre el complemento de puesto que hubiera percibido efectivamente en la situación anterior y el que perciba en la nueva, si el nuevo complemento es inferior, durante un periodo de ocho meses.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al trabajador.

CAPÍTULO V

Empleo y modificación de situaciones profesionales

Sección 1.^a Empleo

Artículo 58. *Cobertura de vacantes con personal de plantilla.*

1. No se producirá ingreso de personal cuando a juicio de la Dirección de las Empresas la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado para ello por contar con el perfil profesional que se haya señalado para la función a cubrir. A tales efectos, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de funciones o promociones, incluso entre ellas, a aquellos trabajadores de plantilla fija que, poseyendo la titulación y aptitud necesarias, pudieran llegar a desarrollar adecuadamente el conjunto de las mismas, aun cuando para ello resultase preciso realizar cursos de reciclaje o perfeccionamiento profesional de corta duración y que no requieran otro tipo de titulación o experiencia. En estos supuestos se considerará como mérito la permanencia durante 10 o más años en trabajos que se desarrollen en régimen de turnos rotatorios, en estructuras de altura o que tengan carácter móvil o itinerante, y las movilidades geográficas a que pudiesen dar lugar tendrán siempre la consideración de voluntarias.

2. De la cobertura de estas plazas se dará información a los sindicatos firmantes del Convenio que podrán asesorar a la Dirección acerca de la aptitud e idoneidad de posibles candidatos para cubrir las vacantes a que se refiere el párrafo anterior.

3. A efectos de facilitar estas promociones, en los casos de puestos de responsabilidad del Grupo Profesional A, que la Dirección estime necesario un periodo de formación/ adaptación al nuevo puesto, la promoción prevista en el artículo correspondiente de este Convenio Colectivo podrá ser realizada mediante una senda temporal y proporcional que no podrá ser superior a 24 meses.

Artículo 59. *Fusión o integración.*

1. En casos de fusión, integración o cualquier otro tipo de operación corporativa, los derechos de los trabajadores recibirán la protección establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con obligación por parte de la entidad resultante de respetar cuantos derechos laborales y de seguridad social tengan otorgados en el momento de la sucesión empresarial los trabajadores afectados por la misma, tanto individual como colectivamente reconocidos.

2. En el supuesto de fusión por absorción por otra empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas, de una u otra empresa.

3. La Representación Social contará con los derechos legalmente establecidos al efecto, debiendo ser notificada en los términos previstos en el precepto mencionado sobre la fecha prevista de la transmisión, sus motivos, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, así como las medidas previstas respecto a ellos.

4. Aun no siendo legalmente exigible, los trabajadores deberán ser objeto asimismo de notificación individualizada en que se hagan constar los derechos y condiciones de empleo que van a ser mantenidos a través de la oportuna subrogación contractual.

Artículo 60. *Reserva del puesto de trabajo ante situaciones de privación de libertad por imprudencia profesional.*

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera alguna infracción de orden penal por imprudencia no temeraria y, como consecuencia de tal trasgresión, se viera privado de la libertad o del ejercicio de la profesión que es objeto de su contrato laboral con la Empresa, ésta se compromete a reservarle su puesto de trabajo así como al mantenimiento de las percepciones económicas correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable y no pensionable, Pagas extraordinarias, Aportación de la empresa al Plan de Pensiones, así como los beneficios sociales que disfrutan, y a proceder a su reincorporación inmediata en cuanto pueda reanudar la prestación de servicios.

Artículo 61. *Preferencia de cambio de función.*

1. Los trabajadores que viniesen desempeñando de una manera normal y regular su trabajo en régimen de turnos rotatorios o en actividades que se desarrollen en estructuras de altura, trabajos itinerantes de mantenimiento y montaje de instalaciones o similares durante más de diez años, o tengan 40 o más años de edad, tendrán preferencia para ocupar las funciones de jornada normal acordes con su perfil o categoría profesional que queden vacantes, siempre que reúnan la aptitud mínima indispensable para la función solicitada. La formación complementaria que pudiera ser necesaria para efectuar el cambio de función correrá a cargo de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo anterior, y dentro de los límites que toda buena organización del trabajo exige, la Dirección continuará esforzándose en la búsqueda de alternativas profesionales adecuadas para el personal de turnos que, de manera expresa, manifieste su deseo de pasar a trabajar en régimen de jornada normal y esté inscrito en el Registro previsto en el artículo correspondiente.

Artículo 62. *Reingreso de incapacitados y complemento de prestaciones.*

A los trabajadores que cesen en las Empresas en razón a haberles sido reconocido por la entidad gestora competente de la Seguridad Social o por la jurisdicción social un grado de Incapacidad Permanente Total que determine esa consecuencia, la Empresa les garantizará adicionalmente a la prestación de la Seguridad Social, y siempre que no compatibilice esta prestación con otro trabajo, bien sea por cuenta propia o ajena, una renta mensual, revisable el primero del mes de enero de cada año con el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, cuyo importe anual vendrá determinado por la diferencia entre el importe anual de la pensión máxima de la seguridad social (PMSS) y el importe anual de la prestación de Seguridad social reconocida (PSSR) en el momento del hecho causante, según los tramos siguientes:

- a) Trabajador menor de 55 años: PMSS menos PSSR.
- b) Trabajador con 55 o más años: PMSS menos la nueva PSSR cuando el trabajador cumpla 55 años y le sea determinada o incrementada la pensión de incapacidad.

Ambas situaciones pueden ser sucesivas dando lugar, por tanto en ese caso, a dos rentas diferentes: una hasta los 55 años y otra, y de menor cuantía, a partir de los 55 años.

Este complemento empresarial que continuará actualizándose en los mismos términos descritos en el párrafo anterior, lo vendría a percibir vitaliciamente; o, si ocurriera antes, hasta la fecha en que fuese dictada resolución administrativa por el INSS o sentencia judicial por la que se revisara su actual situación de Incapacidad Permanente Total, por agravación o mejoría, reconociéndosele, en ese caso, una Incapacidad Absoluta o en grado superior, o su reincorporación al trabajo por ser declarado apto para el mismo, respectivamente.

En este último supuesto, mejoría y reincorporación al trabajo, si a juicio del Servicio Médico de las Empresas el trabajador presentase alguna discapacidad o disfunción para desempeñar las funciones que veía desarrollando anteriormente, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art correspondiente para su destino a funciones compatibles con su estado físico, con los derechos allí establecidos.

Sección 2.ª Modificación de situaciones profesionales

Artículo 63. Régimen Jurídico.

Teniendo en cuenta la interrelación que, a los efectos de este Convenio Colectivo, pueda haber entre las empresas del Grupo, la modificación de las situaciones profesionales de los trabajadores regulada en los siguientes artículos tendrá en cuenta la dimensión del Grupo y no la de cada una de las empresas individuales que lo constituyen.

Artículo 64. Movilidad Funcional.

1. Concepto: Se entiende por movilidad funcional el cambio del trabajador para realizar funciones distintas de las que habitualmente prestaba.

2. Clases: La movilidad funcional puede ser:

- a) Dentro del mismo grupo profesional.
- b) En un grupo profesional superior.
- c) En un grupo profesional inferior.

3. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional: Supone el cambio del trabajador para realizar funciones dentro del mismo grupo profesional. Se podrá realizar siempre, respetando lo establecido en este Convenio para la clasificación de grupos profesionales y la dignidad del trabajador.

4. Movilidad funcional a un grupo superior: Supone la realización de funciones de un grupo profesional superior al que tiene actualmente el trabajador. Sólo será posible si:

- a) Existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen.
- b) Y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al grupo profesional superior.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

5. Movilidad funcional a un grupo inferior: Supone la realización de funciones de un grupo profesional inferior al que tiene actualmente el trabajador. Sólo será posible si:

- a) Existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen.
- b) Y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la Empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador mantendrá la retribución de origen.

6. Otros supuestos: Cuando se trate una movilidad funcional para realizar funciones de un grupo profesional superior o inferior, pero:

- a) O bien el cambio no está justificado por razones técnicas u organizativas.
- b) O bien el cambio de funciones va a ser definitivo.

Se requerirá el acuerdo de la Dirección y trabajador o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 65. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

1. Requisitos: La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

2. Clases: Las modificaciones sustanciales de trabajo pueden ser:

1. De carácter individual: Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido en el apartado siguiente, no alcance el umbral señalado para las modificaciones colectivas.

2. De carácter colectivo: Teniendo en cuenta la dimensión del Grupo de Empresas acogidas a este Convenio Colectivo, se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a treinta trabajadores.

3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual:

Deberá ser notificada por la empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

4. Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo:

a) Periodo de consultas previo: La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

b) Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

c) Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas.

d) En caso de no existir acuerdo, la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la Dirección a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Artículo 66. *Movilidad Geográfica por tiempo definido: Desplazamientos.*

1. Concepto: La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio

habitual. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

2. Requisitos:

- a) Deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- b) Deberán abonarse los gastos de viaje y las dietas.
- c) El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 67. *Movilidad Geográfica por tiempo indefinido: Traslados individuales.*

1. Concepto: Es el desplazamiento por tiempo indefinido de trabajadores, sin alcanzar los umbrales señalados para los traslados colectivos, a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia. En este sentido, se considera que hay cambio de residencia cuando el nuevo centro de trabajo diste más de 50 km, 100 km ida y vuelta, del domicilio habitual del trabajador.

2. Requisitos:

- a) Existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- b) La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
- c) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto se regula conforme a lo establecido en el artículo 56 del presente convenio.

Artículo 68. *Movilidad Geográfica por tiempo indefinido: Traslados colectivos.*

1. Concepto: Es el desplazamiento por tiempo indefinido de trabajadores a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia cuando, teniendo en cuenta la dimensión del Grupo de Empresas acogidas a este Convenio Colectivo, afecte:

- a) A la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores.
- b) Cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos, treinta trabajadores.

2. Requisitos:

- a) Deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas de una duración no superior a quince días.
- b) Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

c) Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

d) La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

e) Tras la finalización del período de consultas la Dirección notificará a los trabajadores, así como a sus representantes legales, su decisión sobre el traslado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales y personal de capacidad disminuida

Sección 1.^a Criterios Generales

Artículo 69. *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores.*

1. La Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección consideran esencial el proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de las Empresas frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre las partes.

A tal fin, declaran su voluntad de continuar manteniendo una leal colaboración en este campo, basada en los principios de buena fe, respeto mutuo y efectiva participación de los representantes sociales designados por la Representación Legal de los Trabajadores para el ejercicio de las funciones especializadas en materia de seguridad laboral.

En su consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y resto de reglamentación que la desarrollan y complementan, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo, habiendo constituido un Servicio de Prevención propio mancomunado adecuado a las necesidades de las Empresas.

La Dirección de las Empresas promoverá la efectividad del principio de igualdad entre los hombres y las mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer, específicamente, los vinculados con el sexo de los trabajadores.

Las empresas deberán implantar un sistema de gestión de Prevención de riesgos laborales que permita mantener en condiciones seguras y saludables los lugares, puestos de trabajo y tareas, evitando daños y logrando la satisfacción de los trabajadores.

Este Sistema integra el plan de prevención de las empresas del ámbito de aplicación de este convenio de conformidad con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para hacer posible la citada implantación, las empresas, con la contribución de las representaciones sindicales, proporcionarán a los trabajadores y trabajadoras la formación en materia preventiva que resulte necesaria y les dotarán de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo, todos harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Viesgo España y su personal asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

El Medioambiente es un bien primario que el Viesgo España se compromete a proteger y a defender, para ello programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales, en consideración de los derechos de las generaciones futuras.

Viesgo España se compromete pues a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, así como a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el Medioambiente no sólo respetando y cumpliendo la normativa vigente, sino teniendo en cuenta también el desarrollo de la investigación científica y las mejores experiencias en la materia.

La Dirección de Medio Ambiente, Sostenibilidad, Innovación y Calidad se compromete a tener dos reuniones anuales con la representación legal de los trabajadores para informar de la política medioambiental del Grupo Viesgo y de su evolución posibilitando la participación sindical en esta materia.

La Dirección de las Empresas promoverá la eliminación de barreras arquitectónicas en los lugares de trabajo, en particular, puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores discapacitados, que deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

Normativa aplicable.

1. Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas se regirán:

a) Por lo dispuesto en la LPRL, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio de Grupo, lo establecido en los convenios colectivos o acuerdos de empresa vigentes en las empresas que integran el Grupo, Convenios de Origen y lo acordado en el seno del Comité Interempresas de seguridad y salud o el órgano competente al respecto.

2. Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

a) Todo el personal recibirá una formación preventiva específica según sus riesgos que será planificada anualmente conforme a lo previsto en la LPRL.

b) En los trabajos e incidencias donde actúe personal propio, se requerirán al menos 2 trabajadores propios con la formación específica y equipos necesarios para realizar actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales o en condiciones de seguridad, higiénicas o medioambientales susceptibles de serlo, aquellos en los que sea necesario la aplicación de un método o procedimiento de trabajo, además de los efectuados en instalaciones o máquinas en descargo y específicamente en los supuestos de trabajos en tensión o proximidad de ésta. En el resto de los trabajos podrá intervenir un solo empleado.

c) Previa comunicación a los delegados y delegadas de prevención y a su jefe o jefe de línea, un trabajador/a, podrá negarse a realizar cualquiera de estos trabajos si no se cumplen cualquiera de los requisitos anteriores.

3. En el cumplimiento de su deber de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la Dirección y los Mandos de las Empresas aplicarán los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos y métodos de trabajo y de producción.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente en el que se integren la técnica, la organización del trabajo, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la influencia de los factores ambientales en el trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

4. Además, deberán tomar en consideración las capacidades profesionales del trabajador en materia de seguridad y salud, en el momento de encomendarle las tareas concretas a realizar, asegurándose mediante controles periódicos de que sólo aquellos que hayan recibido la formación e información adecuada puedan desarrollar cometidos o acceder a instalaciones o zonas de trabajo donde existan riesgos graves y específicos.

5. Igualmente deberán prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

6. El deber empresarial de protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo se concreta en la implantación de un Sistema de Gestión que define las pautas generales de actuación para la identificación y evaluación de los riesgos, así como su control, cumpliendo siempre con los requisitos legales, establecidos, fundamentándose en las siguientes obligaciones:

a) Evaluación de riesgos. La Dirección y los Mandos de las Empresas adoptarán la metodología aprobada para la realización de las evaluaciones de riesgos de los distintos puestos de trabajo, tanto iniciales como periódicas, que habrá de revisarse en el caso de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo, y en cualquier caso con ocasión de daños que se hayan producido y que hagan dudar de la eficacia de las medidas de prevención adoptadas, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el art 6.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Entre estas medidas habrá de preverse, en caso necesario, la realización de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Se asegurarán además de que los métodos de trabajo y de producción garantizan un nivel adecuado de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. En las nuevas instalaciones y, antes de ser recepcionadas por la propiedad para su explotación, se evaluarán los riesgos de las mismas para que sean conocidos por los trabajadores que vayan a operar en ellas.

b) Planificación de la actividad preventiva. Si los resultados de la evaluación anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la Dirección y Mandos de las Empresas planificarán la realización de aquellas actividades preventivas precisas para eliminar, reducir y controlar tales riesgos. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Siempre que se produzca algún accidente o incidente, la Dirección de las Empresas estará obligada a ordenar la realización de una investigación, a fin de detectar sus causas y adoptar las medidas correctoras necesarias.

La Dirección de las Empresas, con independencia del sistema empleado para las contrataciones de nuevos equipos o modificaciones de los antiguos, se asegurará en todo momento que antes de su entrega para la explotación, se adecuan a la normativa en prevención de riesgos laborales a través de los mecanismos de control pertinentes.

c) Información, consulta y participación de los trabajadores. La Dirección y los Mandos de las Empresas habrán de informar a los trabajadores y a sus representantes acerca de los riesgos existentes, tanto de los que puedan afectar a las Empresas en su conjunto como de los específicos de cada tipo función. Les informarán además de las medidas y actividades de prevención y protección aplicables frente a aquéllos y, en particular, de las previstas para situaciones de emergencia.

Por otra parte, la Dirección de las Empresas estarán obligadas a consultar a los trabajadores y sus representantes, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de prevención de riesgos laborales.

d) Formación de los trabajadores. La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como ante cualquier cambio que pueda producirse con posterioridad en el contenido de sus funciones.

Siempre que sea posible, dicha formación se impartirá dentro de las horas de trabajo o tendrá, al menos, la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y se repetirá periódicamente en caso necesario, considerando la asistencia como obligatoria, para el conjunto de los trabajadores.

e) Medidas de emergencia. La Dirección y los Mandos de las Empresas deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento mediante los oportunos ejercicios de simulacros.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado en función del tamaño y actividad que se desarrolle en el centro de trabajo o instalación de que se trate, y de la presencia o no de personas ajenas a la Empresa.

f) Actuación en caso de riesgo grave e inminente. La Dirección y los Mandos de las Empresas estarán obligados a informar a los trabajadores lo antes posible de cualquier riesgo grave e inminente al que pudieran estar expuestos, así como de las medidas adoptadas para prevenirlo, dando incluso instrucciones para que, en caso necesario, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Además, habrán de disponer lo necesario para que los trabajadores que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico tengan la posibilidad de tomar por sí mismos las decisiones oportunas ante este tipo de situaciones.

En todo caso, el trabajador podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso de que consideren que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Asimismo, sus representantes legales, podrán adoptar la decisión de paralizar la actividad laboral si no se adoptan las medidas necesarias.

g) Vigilancia de la salud de los trabajadores. A través de los profesionales sanitarios integrados en los Servicios de Prevención, la Dirección de las Empresas garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollen, facilitando la realización de los reconocimientos médicos de acuerdo con los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Para ello, será necesario contar con el consentimiento del interesado, elegir el tipo de pruebas o reconocimientos que le causen las menores molestias posibles, y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, al que habrá que comunicar en todo caso los resultados de las pruebas.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud para los riesgos profesionales específicos e inherentes al trabajo, se realizarán en base a los protocolos médicos adoptados por las empresas del Sector Eléctrico.

Las trabajadoras que lo deseen podrán realizar las pruebas de citología y mamografía junto a una exploración ginecológica previa petición a los servicios médicos de la empresa.

A petición de los trabajadores de más de 50 años, los servicios médicos realizarán la determinación analítica en sangre del PSA (antígeno prostático) o antes de esa edad si así se determina bajo prescripción de los facultativos de los servicios médicos de la empresa.

h) Elaboración y conservación de una documentación específica. Los responsables del Servicio de Prevención estarán obligados a elaborar y conservar a disposición de las Autoridades Laborales y Sanitarias competentes, así como de los Delegados de Prevención, con las limitaciones previstas en la Ley, la documentación siguiente:

- Plan de prevención de riesgos laborales, que engloba entre otra información.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo incluidos los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Planificación de la acción preventiva en las Empresas, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad temporal superior a un día de trabajo.

i) Coordinación de actividades. La Dirección y los Mandos deberán asegurarse mediante controles periódicos de que los responsables y trabajadores de las Compañías Auxiliares que desarrollen actividades en un centro de trabajo de la Empresa reciban información adecuada sobre los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención establecidas.

Cuando se trate de Empresas contratadas o subcontratadas para realizar obras o servicios de la propia actividad de las Empresas, deberán vigilar además el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de aquellas.

Aun en el caso de que la actividad de las Compañías Contratadas se desarrollase fuera de los centros de trabajo de las Empresas, la Dirección y los Mandos estarán obligados a garantizar que aquéllas disponen de la información necesaria para poder instruir a su personal acerca de la forma de utilizar sin riesgo para su seguridad y salud la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles de trabajo que, de acuerdo con lo estipulado en el contrato, debieran ser proporcionados por las Sociedades.

j) Adopción de medidas especiales de protección hacia determinados trabajadores. La Dirección y los Mandos garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado psicofisiológico – aún de carácter temporal–, inmadurez o falta de experiencia profesional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

k) Protección de los trabajadores eventuales y de los contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como los contratados con Empresas de Trabajo Temporal,

deberán disfrutar del mismo nivel de protección que el resto de los empleados de la Compañía.

Cuando se trate de trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, sus Entidades Empleadoras se ocuparán de todo lo relativo a su formación y a la vigilancia periódica de su estado de salud, y la Empresa para la que presta servicios del resto de los aspectos que se derivan del deber de protección frente a los riesgos profesionales.

Reconociendo los riesgos psicosociales como un nuevo factor causante de daños profesionales y en consonancia con los acuerdos internacionales y nacionales, se marca como objetivo especial dentro del campo de la prevención de riesgos profesionales el tratamiento de esta cuestión, para lo cual el Comité Interempresas de Seguridad y Salud colaborara en la planificación de un programa específico de actuación sobre estos riesgos, a través de los delegados de prevención con el estudio de riesgos psicosociales del grupo EDP y lo especificado en el capítulo V de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

7. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas de sus mandos.

Todos los trabajadores, con arreglo a su formación y de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar diligentemente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.
- Utilizar correctamente, y no poner fuera de funcionamiento en ningún caso, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico y al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, implique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente en materia sanitaria y de seguridad laboral.
- Cooperar con la Dirección de las Empresas, los Mandos y el Servicio de Prevención para que puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos evitables para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 70. *Organización del servicio de prevención.*

El Servicio de Prevención propio mancomunado al que se han adherido las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio de Grupo depende de un Director, designado por la Dirección, y no tendrá otras jerarquías intermedias que aquellas que pudieran resultar imprescindibles para el normal desarrollo de sus actividades y de las especialidades que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone en relación con la labor a desarrollar por los profesionales sanitarios, por el especial cuidado y confidencialidad con que el legislador ha querido que éstos manejen la información relativa al personal atendido.

La organización preventiva se ajustará a la vigente estructura organizativa garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando la disposición adicional tercera del Real

Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, sobre Mantenimiento de la Actividad Preventiva.

El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y al personal en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones el SPM dispone de los medios necesarios para asumir las siguientes especialidades preventivas:

- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial.
- La Ergonomía.
- La medicina del Trabajo.

El SPM contará con recursos humanos de nivel Superior para cada una de las especialidades de Seguridad, Higiene y Psicología aplicada para atender adecuadamente a las zonas y centros de trabajo.

El SPM confeccionará anualmente una Memoria de Actividades en Prevención de Riesgos Laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y los Comités de Seguridad y Salud previstos en el apartado correspondiente a «Consulta y Participación del personal en materia Preventiva», del presente título. Así mismo colaborará en la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las Empresas del Grupo.

Para el ejercicio de sus funciones, los profesionales integrados en el Servicio de Prevención tendrán acceso a la información y documentación legalmente establecida, y disfrutarán además de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Teniendo a su vez la obligación de guardar el sigilo profesional debido en relación con las informaciones a que tengan acceso en el desarrollo de sus cometidos. En este mismo sentido, y sin perjuicio de la necesaria coordinación, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función con una organización propia, teniendo en cuenta su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar el asesoramiento, apoyo y la asistencia que la Dirección y los Mandos de cada una de las Empresas precisen para el cumplimiento de su deber de protección del trabajador frente a los riesgos específicos existentes en la Empresa, y de modo particular en lo referente a lo siguiente:

– El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en las empresas integradas en el Grupo, teniendo en cuenta entre otros aspectos:

- a) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.
- b) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- c) La información y formación de los trabajadores.
- d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- e) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del medio laboral.

En el desempeño de sus cometidos, el Servicio de Prevención contará con el apoyo constante del Gabinete de Formación de las Empresas. De la misma manera, el Servicio de Prevención, prestará el asesoramiento, apoyo y asistencia a los Delegados de Prevención.

Artículo 71. *Consulta y Participación del personal en materia de Prevención.*

La Dirección de las Empresas deberá consultar a los Representantes Legales de los Trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

– La planificación y organización del trabajo en las Empresas y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, la terminación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

– La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en las Empresas, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

– La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

– Los procedimientos fijados en las Empresas para el cumplimiento del deber de informar al personal sobre los riesgos existentes en el trabajo y para la elaboración y conservación, a disposición de la Autoridad Laboral, de la documentación legalmente establecida.

– El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

– Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 72. *Derechos de participación y representación de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sin perjuicio de los derechos y facultades que en esta materia se establecen en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en favor, respectivamente, de los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, los derechos de participación y representación de los trabajadores en las Empresas quedarán regulados a través de los siguientes órganos de conformidad con el capítulo V de la Ley de prevención de riesgos laborales:

a) Delegados de Prevención.

Serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El número de delegados por cada empresa sujeta al Convenio será el que corresponda por ley en función del número de trabajadores de la misma.

Los Delegados de Prevención tendrán las siguientes competencias:

1.^a Colaborar con la Dirección de las Empresas en la mejora de la acción preventiva.

2.^a Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.^a Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

4.^a Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de los riesgos laborales.

En el ejercicio de las anteriores competencias, los Delegados de Prevención estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo en sus visitas a las instalaciones de las Empresas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por la Dirección o los Mandos de las Empresas sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que hubieran tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Dirección las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en las Empresas, así como de los organismos administrativos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo comunicarse con los trabajadores sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Dirección y los Mandos de las Empresas la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección y los Mandos de las Empresas, así como al Comité Interempresas de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en casos de riesgo grave e inminente.

En su calidad de miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, los Delegados de Prevención gozarán de los mismos derechos y garantías que la Ley y el presente Convenio establecen en favor de los Representantes Legales de los Trabajadores, y tendrán asimismo el deber de guardar sigilo profesional en relación con la información confidencial a la que tengan acceso en el ejercicio de su cargo.

La Dirección deberá proporcionarles los medios y la preparación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones; formación que habrá de ser adecuada a los riesgos existentes y a su evolución, y repetirse periódicamente en caso necesario.

Los Delegados de Prevención habrán de emitir los informes que preceptivamente tendrá que solicitarles la Dirección en el plazo máximo de quince días. Esta, a su vez, estará obligada a explicar los motivos que, en su caso, le hayan llevado a rechazar la adopción de las medidas de mejora de la seguridad propuestas por los Delegados de Prevención.

b) Comité Interempresas de Seguridad y Salud y Comités de Seguridad y Salud.

Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las Empresas en materia de prevención de riesgos laborales, con las competencias y facultades reconocidas en el capítulo V de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A medida que se vaya avanzando en el proceso de integración de las empresas de Riesgo en EDP podrán hacerse reuniones conjuntas de los órganos correspondientes sobre temas o cuestiones que sean de interés para ambas representaciones.

Sección 2.^a Personal de capacidad disminuida

Artículo 73. *Personas con discapacidad.*

1. Se considerará personal con discapacidad aquel que padezca una merma funcional o psíquica, originada por enfermedad profesional o común, accidente (sea o no laboral), o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte a las labores propias de su función habitual, e impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos del puesto de trabajo con un rendimiento normal.

2. La declaración de personal con discapacidad se efectuará por el Servicio Médico, como consecuencia de los reconocimientos médicos efectuados en virtud de:

- Solicitud del Jefe del Servicio, cursada a través de la Dirección de RR.HH.
- Por el propio Servicio Médico, en virtud de los reconocimientos periódicos e historial clínico.
- A instancia de los interesados, por conducto de la Dirección de RR.HH.

3. De acuerdo con el informe médico se realizará el acoplamiento del personal declarado de capacidad disminuida a funciones compatibles con su estado físico, dentro de la zona o centro de trabajo preferentemente, manteniendo la retribución y, en su caso, el grupo profesional de origen.

4. Cuando la Dirección de las Empresas considere necesario someter a este personal a cursos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión, será obligatoria la asistencia a dichos cursos.

5. La Representación Social y el Servicio de Prevención Mancomunado serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de una discapacidad.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida familiar y laboral

Sección 1.^a Políticas de igualdad: principios generales

Artículo 74. *Garantías.*

1. La política laboral de la Empresa garantizará la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

2. El Grupo Viesgo asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna.

3. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias, incluido el acoso.

Artículo 75. *Objetivos.*

1. Se plantea como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales en las empresas del Grupo contribuir de forma eficiente, a través de las acciones positivas acordadas mediante negociación colectiva e incorporadas en este Convenio, a proteger en el ámbito laboral los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores afectados por este Convenio puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

Artículo 76. *Planes de Igualdad.*

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de nacimiento, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en el seno del Grupo y de cada una de sus empresas en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente Convenio Colectivo.

2. En atención a dicho principio, el Grupo Viesgo, a través de los Planes de Igualdad aprobados para las empresas sujetas al ámbito del presente convenio colectivo, implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

La CAL, conforme a lo establecido en los Planes de Igualdad del Grupo, velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Sección 2.ª Permisos y excedencias

Artículo 77. *Permisos reglamentarios.*

Se considerarán con derecho a retribución los permisos que, en su forma y extensión, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, y en particular los siguientes:

- a) Por fallecimiento de cónyuges, parejas de hecho e hijos: siete días laborales.
- b) Por fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, incluso políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.
- c) Por matrimonio del trabajador: quince días naturales ininterrumpidos.
- d) En caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos, así como en caso de fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.
- e) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.
- f) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos: un día natural, ampliable a tres días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.
- g) Por cambio de domicilio: un día natural.
- h) Por renovación del Documento Nacional de Identidad y del permiso de conducir, exclusivamente cuando se necesite para el desempeño del cometido laboral en las Empresas: el tiempo necesario.
- i) Para asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social o privados, y cuando el horario de aquella coincida con la jornada laboral: el tiempo necesario.

Se podrá conceder también este permiso para asistencia a consultas de médicos privados por causas justificadas aceptadas previamente por la Dirección de las Empresas.

- j) Para donación de sangre: el tiempo necesario.
- k) Para concurrir a exámenes o demás pruebas de aptitud o evaluación, justificándolo adecuadamente: el tiempo necesario.
- l) En situaciones de Divorcio/Acuerdo de separación: 1 día laborable.
- m) Vinculación a la Empresa: dos días laborales a los trabajadores que cumplan 40 años de antigüedad y 1 día laborable a los trabajadores que cumplan una antigüedad de 25 años en el Grupo, por una sola vez, en ambos casos, y a disfrutar en el año en que los cumplan.

En los supuestos de desplazamientos a que se refieren los apartados b), d), e) y f) procederá la ampliación prevista únicamente cuando éstos tengan lugar a localidad a más de 150 Km. de distancia de la residencia habitual.

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán, a efectos de permisos retribuidos con ocasión del nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado, los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de uniones matrimoniales.

Asimismo, se generará derecho al permiso por matrimonio en el momento de formalizarse tal unión como pareja de hecho, sin que pueda disfrutarse nuevamente este tipo de permiso si posteriormente la pareja adoptase otra forma de vínculo de convivencia admitida en derecho.

Artículo 78. *Excedencias.*

1. Sin perjuicio del régimen establecido en el Estatuto de Trabajadores para la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, el personal de plantilla que lleve prestando servicios de manera permanente durante, al menos, cinco años, tendrá derecho a disfrutar una excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente el derecho a reserva.

2. Para obtener esta excedencia deberá justificarse ante la Dirección de las Empresas causa suficiente de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. La maternidad tendrá siempre aquella consideración y permitirá, teniendo tanto la trabajadora como el trabajador que sea progenitor distinto de la madre biológica una antigüedad como fija superior a un año en la plantilla de la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria.

3. El reingreso deberá solicitarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia concedido. Una vez solicitado y cumplido ese período, la Empresa dispondrá de un plazo máximo de un mes para hacer efectiva la reincorporación, debiendo respetar al trabajador el grupo profesional y zona geográfica de trabajo que tenía al inicio de la excedencia, salvo acuerdo distinto entre las partes.

Artículo 79. *Permiso no retribuido en situación grave.*

Permiso no retribuido, por año natural y por un periodo mínimo de 15 días y máximo de hasta 3 meses, para el acompañamiento y cuidado del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad (cónyuges, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y pareja de hecho).

La empresa mantendrá la cotización a la Seguridad Social del trabajador durante ese periodo.

*Sección 3.ª Medidas específicas en materia de igualdad de género**Artículo 80. Período de selección de personal.*

En los procesos de selección de personal para incorporación en la plantilla de cualquier empresa del Grupo Viesgo, no se realizará al candidato, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares.

Artículo 81. Preferencia en el empleo.

1. El Grupo Viesgo implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

Artículo 82. Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer.

En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de este, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Esta preferencia prevalecerá frente a los demás criterios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 83. Igualdad retributiva.

En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

Artículo 84. Formación profesional en el trabajo.

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

Artículo 85. Uso de lenguaje no sexista.

Se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

*Sección 4.ª Derechos en materia de responsabilidades familiares**Artículo 86. Permisos.*

Como mejora, por razones familiares, de los Permisos regulados en el artículo 77 del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la siguiente sección.

Artículo 87. *Protección durante el embarazo.***1. Parking para embarazadas.**

A partir de los seis meses de embarazo se facilitará la utilización del Parking en los centros de trabajo de la Empresa, así como, el pago del coste del aparcamiento más cercano para aquellos trabajadores que presten servicios en un centro de trabajo sin parking propio y/o sin disponibilidad.

Solamente se podrá ejercer este derecho en los días efectivos de trabajo, durante el periodo de embarazo, a partir del sexto mes, y mientras se esté en situación de alta laboral.

2. Exoneración de realizar horas de la bolsa de tarde de la jornada desde el sexto mes de embarazo.

En el caso de embarazadas con régimen de jornada a turnos las horas correspondientes se acumularán, compensándolas antes del nacimiento.

3. Protección del nacimiento. Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente, así como al hijo no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles.

A petición de la trabajadora, se considerará el dispensarla del turno nocturno en periodos de lactancia y maternidad.

Adicionalmente y como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto.

Artículo 88. *Exámenes prenatales.*

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 89. *Hijos prematuros.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, preferentemente dentro de su jornada de distribución irregular. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 90. *Interrupciones por lactancia.*

Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo por el equivalente resultante en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

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

A efectos de este permiso, se considera equiparada la situación de nacimiento, con adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 91. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, preferentemente dentro de su jornada de distribución irregular y atendiendo, con carácter general, su disfrute a tardes completas, sin perjuicio de establecer de mutuo acuerdo entre Dirección y trabajador otros criterios de concreción horaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador, preferentemente dentro de su bolsa de horas/ tarde. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 92. *Vacaciones.*

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia acaecida durante el período de vacaciones, dará lugar a la suspensión de su cómputo.

Además, podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute de descanso por nacimiento.

Artículo 93. *Excedencias por razones familiares.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 78 del presente Convenio, por causas de índole familiar y nacimiento, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

2. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá 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.

3. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o monoparental, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años y medio cuando se trate de una familia monoparental o numerosa de categoría general, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial.

Artículo 94. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto por razón de parto, adopción y acogimiento.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato de 16 semanas tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción,

guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en los dos artículos siguientes.

Artículo 95. *Supuestos de riesgo.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 96. *Suspensión contrato víctima violencia de género.*

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Sección 5.ª Medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 97. *Permiso por asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica.*

1. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 16 años o familiares a su cargo discapacitados o dependientes (en los términos definidos para estos conceptos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar de un permiso no retribuido por jornada de trabajo para acompañar al mismo a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica.

2. El trabajador solicitará dicho permiso a su responsable con la mayor antelación posible, para evitar desajustes en el servicio, y deberá presentar el correspondiente justificante con volante visado por el facultativo o personal sanitario asistente.

3. En caso de que ostentasen el derecho reconocido en este apartado, a tenor de lo establecido en este Convenio Colectivo, los dos progenitores o responsables del menor o del discapacitado o dependiente, sólo podrá disfrutar de este derecho, a su elección, uno de ellos.

Artículo 98. *Permisos por razón de atención a menores.*

1. Cada trabajador que tenga a su cargo a un menor de hasta 14 años podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 2 jornadas por año natural en el caso de familias pluriparentales y de hasta 3 jornadas por año natural en el caso de familias monoparentales o numerosa de categoría general.

2. Se acreditará que el destino de dichas jornadas tiene por objeto atender cualquier necesidad de enfermedad del menor o de tutoría escolar, de asistencia a celebraciones que se desarrollen en el ámbito escolar, así como del acompañamiento del menor a puntos o estaciones de transporte con ocasión de un desplazamiento escolar o de estudios en general.

3. Dicha solicitud deberá cursarse, salvo situaciones imprevistas por enfermedad sobrevenida del menor, con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 99. *Permisos por razón de atención a dependientes o personas con discapacidad.*

1. El trabajador que tenga a su cargo a familiares dependientes o personas con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.

2. Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

3. Se entenderá por «persona con discapacidad» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en el R. Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad y su inclusión social, así como la que en cada momento le sea de aplicación.

4. Será necesario que su familiar dependiente o persona con discapacidad no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

5. Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

6. Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 100. *Beneficios en materia de guarderías o cuidado de menor.*

El Grupo Viesgo asignará al trabajador y/o trabajadora por cada hijo/a, desde el quinto mes hasta el mes de septiembre del año en que cumpla los tres años de edad, una ayuda económica por guardería o cuidado de menor por un importe, para el año 2021, de 62,74 euros mensuales.

Este derecho se mantendrá en tanto en cuanto no fuera garantizado como prestación social de carácter estatal o autonómica.

Sección 6.ª Acoso y violencia laboral

Artículo 101. *Principios generales.*

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2. Considerando que cualquier actitud que contravenga este derecho entra en contradicción con la cultura empresarial, y conscientes de que el acoso y violencia laboral afecta directamente a la dignidad de la persona, así como a la productividad y la eficiencia en el trabajo, queda expresamente prohibida cualquier conducta en el ámbito laboral de acoso y violencia laboral.

3. La Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores de cada centro velarán por prevenir, impedir y sancionar cualquier comportamiento susceptible de calificarse como acoso y violencia laboral.

4. La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal

directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes), y si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ámbito laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Artículo 102. *Conceptos.*

La Dirección manifiesta su absoluto rechazo a toda conducta constitutiva de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, violencia laboral y acoso discriminatorio, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se encuentran incluidos los siguientes tipos:

– Acoso *quid pro quo*: chantaje sexual. A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona o de una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso a la persona a la formación profesional, empleo continuado, promoción, salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

– Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o la orientación sexual.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3. Constituye Violencia Laboral, cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean objetivos intencionados o testigos inocentes, involucrado de forma no personal o accidental en los incidentes.

4. Constituye Acoso Discriminatorio, la discriminación por origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, o la orientación sexual de una persona que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Artículo 103. *Represalias y falsas imputaciones.*

1. Se prohíbe las represalias contra cualquier persona que notifique, de buena fe, casos de discriminación, acoso, violencia o sospechas respecto a la política de discriminación positiva y contra cualquier persona que participe o, de otro modo, apoye una investigación desencadenada por dicha notificación.

2. Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso y violencia laboral o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

3. No obstante lo dispuesto en párrafos anteriores, la falsa imputación a un compañero, superior, cliente, proveedor, asesor o tercero de cualquier clase de conductas constitutivas de acoso y violencia laboral cuando se demuestre infundada tal acusación, en particular si ha recaído al respecto sentencia judicial absolutoria, podrá considerarse infracción laboral de la máxima gravedad, al haber comprometido el prestigio o buen nombre del afectado.

Artículo 104. *Difusión.*

1. Al margen de la difusión que las presentes medidas tendrán a través de la publicación de este Convenio Colectivo, se procurará el adecuado conocimiento de las mismas a través de la realización de campañas informativas o acciones de formación que contribuyan a su conocimiento.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso y violencia laboral en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 105. *Protocolo contra el acoso y violencia laboral.*

Este Protocolo pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de acoso y violencia laboral en todas sus modalidades.

Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que resultará de aplicación para todo tipo de posible situación de acoso y violencia laboral en todas sus modalidades.

En caso de que una denuncia afecte no sólo al acoso o violencia laboral en cualquiera de sus modalidades, sino también a otros aspectos, tendrá preferencia el procedimiento establecido para el acoso o violencia laboral.

Por su propia naturaleza compleja, las conductas de hostigamiento o acoso de cualquiera de las modalidades que expresamente se combaten, requieren de un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.

La Compañía garantizará a sus empleados/as el derecho al ejercicio de la reclamación.

La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

A. Resolución previa de los incidentes:

Los empleados/as que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso o violencia laboral en su puesto de trabajo, o que consideren que una persona cercana a ellos está sufriendo este tipo de conductas podrán denunciar internamente este hecho por medio de los siguientes cauces:

- a) Mediante comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.
- b) Mediante comunicación a su superior jerárquico.
- c) Mediante la presentación de una reclamación ante la Comisión de Instrucción del Acoso y Violencia Laboral, (en adelante CIAVL).

Si en los casos establecidos en los guiones «a» o «b» no se llega a un resultado satisfactorio para el denunciante o se prolonguen innecesariamente, se podrá reiterar la denuncia ante CIAVL.

Del mismo modo, la persona de Recursos Humanos o el superior jerárquico que reciba la denuncia de acoso, podrá, si las características del caso así lo hacen conveniente (complejidad, gravedad, etc.) remitirlo directamente a la CIAVL para que proceda a hacerse cargo del análisis y tramitación del caso.

B. Comisión de Instrucción de Acoso y Violencia Laboral (CIAVL):

Una comisión compuesta por técnicos y especialistas valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de Acoso o Violencia Laboral.

Dicha comisión utilizará, para la valoración de los casos que se presenten, una metodología científica y desarrollará las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso/violencia laboral.

La CIAVL, tendrá además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad (en la medida en que sea posible) de sus actuaciones y los derechos de todos los interesados/as involucrados en el procedimiento.

Estará integrada por:

- Un Técnico/Jefe/Director de RRLL.
- Un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales/Ergonomía y Psicología, cuando sea necesario.
- Un Técnico de los Servicios Jurídicos o Jurídico Laborales.

De entre sus miembros se nombrará a un Presidente y Secretario

C. Procedimiento de resolución de las reclamaciones:

1. Inicio: Todo empleado que desee presentar una reclamación por acoso deberá hacerlo por escrito. Las reclamaciones que se formulen deberán contener:

- a) Nombre y apellidos del interesado/a, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma del solicitante.

El escrito de reclamación se dirigirá a la CIAVL, a través del buzón de correo constituido al efecto, o por presentación, por correo o directamente a cualquiera de los miembros de dicha Comisión.

En caso de que el escrito se presente a cualquiera de los miembros de la CIAVL, para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de reclamación se deberá presentar en sobre debidamente cerrado donde se indicará el remitente, el destinatario y la fecha de entrega.

Los expedientes se custodiarán en La CIAVL con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

2. Desarrollo: El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Recibida una reclamación, La CIAVL, deberá reunirse en el plazo máximo de 4 días hábiles para iniciar las actuaciones pertinentes. En dicha reunión se nombrará un instructor y un secretario, de entre los miembros de la Comisión, que deberán efectuar la instrucción del procedimiento

Las actuaciones para desarrollar por el instructor y secretario podrán ser cualquiera de las siguientes:

- Citar al solicitante, con objeto de mantener una entrevista en el plazo de siete días hábiles desde la recepción de la reclamación, con objeto de confirmar y aclarar los hechos establecidos en la reclamación. Para dicha entrevista se podrá requerir al solicitante que presente cualquier e-mail, mensaje telefónico o cualquier otro medio de acreditación de lo alegado, que se considere necesario.

– Tras la entrevista el instructor y el secretario, en el plazo de dos días hábiles deberán proponer a la Comisión: (i) la desestimación del caso si consideran que no tiene entidad alguna, dejando constancia de los motivos de dicha decisión o (ii) continuar el procedimiento y los pasos a seguir; en este último caso podrán adoptarse medidas provisionales durante la tramitación encaminadas a preservar los derechos de los interesados/as.

– Si la Comisión opta por desestimar la reclamación, deberá comunicar al interesado/a –por escrito y en el plazo de dos días hábiles– la decisión y las causas de la desestimación.

– Si la Comisión opta por continuar con el procedimiento, el instructor y el secretario deberán adoptar las medidas necesarias para definir, con la mayor claridad posible, los hechos y su gravedad. La instrucción deberá realizarse con la máxima celeridad sin que, salvo circunstancias especiales, puede extenderse más allá de 20 días hábiles.

– Durante la instrucción del caso la Comisión podrá requerir la adopción de medidas cautelares a fin de garantizar el buen fin del procedimiento y la protección de las personas afectadas.

– El procedimiento deberá desarrollarse respetando el principio de contradicción, de forma que el instructor y el secretario deberán, salvo causa mayor, dar a conocer a la persona o personas afectadas el contenido de la reclamación, de forma que pueda/n alegar o aportar lo que considere/n necesario.

– Las personas interesadas podrán, en cualquier momento antes de la emisión del informe por la Comisión, efectuar alegaciones y aportar cuantos documentos u otros elementos consideren oportuno, que el instructor y el secretario podrán tener en cuenta.

– El instructor y el secretario podrán efectuar las entrevistas y recabar la información que consideren adecuada para esclarecer los hechos, velando en todo caso por tratar de respetar la confidencialidad.

– El instructor y el secretario deberán tener puntualmente informados, del estado del caso, a los miembros de la Comisión durante todo el procedimiento.

– Por último, finalizada la instrucción, el instructor y el secretario presentarán –en el plazo de dos días hábiles– un informe a la Comisión de la instrucción efectuada y de sus resultados con objeto de que la Comisión pueda emitir un informe definitivo.

Los hechos relevantes que deban incluirse en el informe final de la Comisión podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

– Podrán solicitarse cuantos informes o análisis de especialistas se consideren necesarios para esclarecer la reclamación. Los informes solicitados serán facultativos y no vinculantes.

– Los interesados/as podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

– En cualquier caso, La CIAVL adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados/as en el procedimiento.

3. Finalización: El informe final de La CIAVL deberá emitirse dentro del plazo máximo de 30 días hábiles a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación, salvo que por razones extraordinarias sea necesario aumentar el plazo, lo que decidirá la propia Comisión por escrito razonado y notificado a las partes.

El informe deberá contener (i) el resumen de los pasos de instrucción que se han seguido, (ii) los hechos que han quedado acreditados y (iii) una propuesta de recomendaciones.

Este informe se trasladará inmediatamente a las personas interesadas, quienes podrán efectuar las alegaciones que consideren convenientes, en el día hábil siguiente a su recepción.

Tras la recepción de las alegaciones La CIAVL emitirá el informe definitivo. Las actuaciones que el informe, en su caso, recomiende adoptar, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por los órganos competentes en la materia. Estas recomendaciones podrán consistir en medidas organizativas y/o disciplinarias.

D. Denuncias falsas:

Solo en el supuesto de que se pueda constatar que la denuncia presentada es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar al denunciado y poner en entredicho su credibilidad, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el denunciante.

Sección 7.ª Medidas protectoras hacia víctimas de violencia de género

Artículo 106. *Marco de aplicación.*

La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral.

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las trabajadoras del Grupo que sean víctimas de violencia de género, así como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ellas, siempre que el agresor sea una persona con la que la empleada del Grupo mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las citadas medidas serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquélla.

Artículo 107. *Acuerdos de atención multidisciplinar.*

El Grupo Viesgo mantendrá a su cargo un acuerdo de prestación de servicios con uno o varios gabinetes de reconocido prestigio que, garantizando la confidencialidad más estricta, cubra tanto a la empleada víctima de violencia de género, como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, pudiendo acudir directamente para que le sean prestados los siguientes servicios en materia de:

Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a las víctimas y, en su caso, orientación familiar.

Apoyo médico: asistencia psiquiátrica.

Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada en materia de violencia doméstica, tramitando las actuaciones correspondientes a la solicitud de Orden de Protección, conducente a conseguir protección de su seguridad física (orden de alejamiento), protección jurídica (atribución de vivienda familiar, custodia de hijos, pensión de alimentos) y protección social (tramitación de prestaciones o medidas de asistencia social).

Artículo 108. *Ayudas económicas y préstamos.*

El Grupo Viesgo ofrecerá una ayuda económica de 650 Euros mensuales (importe revalorizable anualmente con el IPC real del año anterior) para los gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima de violencia de género que se vea obligada a dejar temporalmente su domicilio habitual, hasta entonces compartido con su agresor. Esta ayuda se mantendrá durante un plazo de 6 meses en caso de que no hayan variado las condiciones por las que se le concedió la citada ayuda.

Asimismo, este tipo de víctimas tendrán la posibilidad de acceder a préstamos específicos, siendo objeto de condiciones especiales respecto a facilidades de pago.

Artículo 109. *Horarios y jornadas.*

El Grupo Viesgo ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima

considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención, o los servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia.

Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo ésta quien determinará en qué proporción.

Artículo 110. *Permisos y vacaciones.*

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación. Dichos permisos tendrán la consideración de «Retribuidos» a todos los efectos.

Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

Artículo 111. *Cambio de lugar de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo de las empresas del Grupo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

La empresa velará porque este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

Artículo 112. *Excedencias.*

La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación.

Artículo 113. *Representación de los trabajadores.*

Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este acuerdo, se aplicarán las L.O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Sección 8.ª Discapacidad

Artículo 114. *Marco de aplicación.*

Las partes firmantes del presente Convenio contribuirán y velarán por la promoción e integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario comprometiéndose expresamente al cumplimiento y seguimiento estricto de la normativa vigente y del articulado de esta sección.

Artículo 115. *Igualdad de trato.*

A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores/as con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que, de un lado, garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, fomentándose su acceso a las actividades formativas.

Artículo 116. *Eliminación de barreras.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tomarán las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Artículo 117. *Tipo de contratación.*

En línea con el compromiso del Grupo sobre la creación de empleo estable, se les aplicará la modalidad de contratación indefinida.

CAPÍTULO VIII

Representación, participación y acción sindical

Sección 1.^a Relaciones laborales

Artículo 118. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en el Grupo Viesgo España y sus empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios:

- a) Participación del personal en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación.
- b) Responsabilidad social de las empresas integradas en el Grupo Viesgo España.
- c) Resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la empresa y la Representación del personal.

2. A tales efectos, la Dirección de la empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical del personal las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en el Grupo Viesgo España.

3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la empresa y del personal se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:

- a) Las Secciones Sindicales Estatales legalmente constituidas, las de Centro de Trabajo y/o Zona.
- b) Los Delegados y Delegadas Sindicales.
- c) Los Comités de Empresa, de centro de trabajo y los Delegados y Delegadas de Prevención.
- d) Las Comisiones de ámbito Estatal.

5. Los órganos de representación del personal mencionado en el apartado anterior tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

6. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su firme voluntad de regular el ejercicio de la acción sindical a través de una norma homogénea que garantice, sin perjuicio del necesario control empresarial y en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio, el pleno y libre ejercicio de la acción sindical por parte de la representación unitaria y sindical del personal.

7. La representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales se instrumentará de conformidad con lo previsto en el Capítulo correspondiente del presente convenio.

Artículo 119. *De la representación del personal.*

1. Se reconoce el papel de los Sindicatos como interlocutores esenciales para la regulación y el desarrollo de las relaciones laborales en el Grupo Viesgo. Como consecuencia de la diversidad y complejidad de las materias y de la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo, estos actuarán a través de las Secciones Sindicales constituidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Marco. Las Secciones Sindicales serán las encargadas de designar a los y a las representantes de las mismas en los órganos de representación establecidos en el presente Convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para los acuerdos que se adopten entre la Dirección de la Empresa y las representaciones sindicales será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Toda la información se canalizará a través de las Secciones Sindicales Estatales, con excepción de aquella que sea indelegable.

2. Las funciones, garantías y derechos de los Comités de Empresa y de los Delegados y Delegadas de Personal serán los establecidos en la legislación que les sea de aplicación.

Sección 2.ª Acción Sindical

Artículo 120. *Secciones Sindicales.*

1. Los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo Marco que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal, podrán constituir Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste al régimen establecido en el mismo. En otro caso, su regulación se ajustará, exclusivamente, a lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical LOLS en adelante).

2. Las secciones sindicales debidamente constituidas en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio tendrán los derechos establecidos en el artículo 4.2 a) y 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que se ejercerán en los términos y condiciones legales.

3. A tenor de lo dispuesto por el artículo 10 de la L.O.L.S., y de conformidad con el porcentaje acordado y el número de personal de la empresa, cada Sección Sindical podrá tener delegadas o Delegados Sindicales de Empresa, Comunidad Autónoma y/o Centros de Trabajo.

4. Los Sindicatos firmantes del convenio colectivo que hubieran obtenido en las elecciones sindicales celebradas con anterioridad inmediata a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como en las que puedan celebrarse durante la vigencia del mismo, al menos el 30 por 100 de la representación del personal, podrán nombrar un Secretario o Secretaria General de la Sección Sindical, que tendrá la representación del Sindicato en el ámbito del Grupo de Empresas. El Secretario o Secretaria General podrá delegar sus funciones en cualquier miembro de la Sección Sindical.

5. En los centros de trabajo la empresa instalará un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

6. Las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo que posean, además, una audiencia electoral del 25 por 100, dispondrán de un local sindical propio adecuadamente equipado con los medios informáticos y ofimáticos de uso habitual en la empresa, a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les corresponden.

En ningún caso, incluyendo el local del comité de empresa, existirán más de dos locales sindicales en un centro de trabajo a disposición de la representación legal.

7. Los Secretarios o Secretarías Generales dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. El crédito horario de los Delegados y Delegadas Sindicales de Línea de negocio y/o Empresa y Comunidad Autónoma será de 30 horas mensuales; y los Delegados y Delegadas Sindicales de Centro de Trabajo dispondrán de 20 horas mensuales. Las horas sindicales serán acumulables entre sí y con las de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal del Grupo Viesgo.

8. La acumulación de horas contemplada en el párrafo anterior será destinada a actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral, el 40 por 100 será adjudicado a los diferentes Delegados y Delegadas Sindicales de Empresa, Comunidad Autónoma y Centros de Trabajo con carácter fijo y el 60 por 100 restante podrá ser adjudicado por las Secciones Sindicales Estatales de Grupo pudiendo modificarse la adjudicación en caso necesario y con suficiente antelación, estableciéndose un preaviso de 5 días laborables.

Artículo 121. Facultades de las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales y Secretarios o Secretarías Generales en el Grupo Viesgo España.

1. Las secciones sindicales estarán representadas por el Secretario o Secretaria General, elegidos por y de entre sus afiliados y afiliadas de conformidad con lo previsto en la legislación vigente y correspondientes Estatutos sindicales.

2. Las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales del Grupo Viesgo España y sus Secretarios o Secretarías Generales tendrán las siguientes facultades:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien pertenece y de los afiliados y afiliadas del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

b) Ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los afiliados y afiliadas a su Sindicato.

c) Asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones del Comité Interempresas de Seguridad y Salud con cargo de las horas sindicales que tengan asignadas.

d) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

– Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

– Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y el resto de los documentos que se faciliten a los accionistas.

e) Ser informados y oídos por la empresa, con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible sus planteamientos, en relación con:

– Despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas a su Sindicato.

– Reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y, especialmente, proyectos o actuaciones de la empresa que pudieran afectar sustancialmente a los intereses de las plantillas.

– Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles efectos o consecuencias.

– Planes de Formación Profesional.

– Cualesquiera otras modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

f) Ser informado por la Dirección de la Empresa, en función de la materia que se trate, sobre las siguientes materias:

– Anualmente, del índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingresos y ceses y ascensos.

– Anualmente se entregará un listado del personal que compone la plantilla de Viesgo España sujeto a Convenio, en el que figurarán los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, grupo profesional, fecha de adquisición de éste, nivel retributivo, SIR y complementos personales. Del mismo modo se entregarán todos los conceptos económicos de los distintos convenios de origen. Estos datos se entregarán conforme establece y con absoluto respeto a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

– Para el supuesto de negociaciones específicas se entregará la información económica necesaria al Secretario o Secretaria General de cada Sección Sindical Estatal de Grupo.

g) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y recibir notificación de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.

h) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

– Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

– Condiciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el desarrollo del trabajo.

i) Nombrar a los miembros que representen a su Sindicato en las Comisiones mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Marco y en los Comités de Seguridad y Salud.

j) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir información sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente de la Dirección del Centro de trabajo al que afecte.

3. Las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarios o Secretarías Generales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias en el marco de las competencias establecidas en el número 2 precedente, asumiendo la pertinente responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

4. Las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarios o Secretarías Generales disfrutarán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Leyes y el presente Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 122. *Delegados y Delegadas Sindicales.*

Las Secciones Sindicales con una representación en la empresa de, al menos, un 30 por 100, podrán nombrar hasta las elecciones sindicales de 2023, un número de 9 delegados y Delegadas Sindicales en proporción a la representatividad ostentada conforme a la audiencia electoral obtenida. En dicho momento se negociará la adecuación del número de delegados sindicales a la nueva realidad del Grupo Viesgo. En función del ámbito que representen, el 50 por 100 de estos tendrán un crédito horario de 30 horas mensuales y el otro 50 por 100 un crédito horario de 20 horas mensuales

Artículo 123. *Funciones, derechos y garantías de los Delegados y Delegadas Sindicales.*

Los delegados y Delegadas Sindicales elegidos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio y debidamente acreditados ante la Empresa, ostentan la representación y defensa de los intereses del Sindicato al que representan, así como la de los afiliados al mismo, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical y la Dirección de la empresa.

Artículo 124. *Información en materia de subcontratación.*

1. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de su personal sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores y trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

3. El personal de las empresas principal contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes del personal de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador o trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

4. Los y las representantes legales del personal de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 125. *Cuota sindical.*

1. A requerimiento del personal afiliado a los Sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones hasta recibir indicación en contrario por el personal afectado.

2. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado o Delegada Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 126. *Excedencias de trabajadores y trabajadoras que ostenten cargo de representación sindical.*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 46.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 b) de la ley Orgánica de Libertad Sindical, podrá solicitar la situación de excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, el personal en activo que ostente cargo de representación sindical de relevancia provincial y/o autonómica, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, o de ámbito nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 127. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal, Delegados y Delegadas Sindicales, Delegadas y Delegados de Prevención.*

1. Durante el periodo del ejercicio de sus funciones y el año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado, por actuación basada en el ejercicio de su representación, ningún Delegado o Delegada Sindical, miembro del Comité de Empresa o Delegado o Delegada de Personal. Si el despido o cualquier otra actuación por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, el Comité de Empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados y Delegadas de Personal de su centro de trabajo y el Delegado o Delegada Sindical de la misma afiliación, si le hubiere.

2. Los Delegados y Delegadas Sindicales, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas de Personal ostentarán, además, las siguientes garantías:

a) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas reconocidas en el presente Convenio Colectivo Marco.

A tales efectos:

– No se computará, dentro del máximo legal de horas sindicales, el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de su designación como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Marco o de las diferentes Comisiones de representación conjunta existentes en la Empresa, así como consecuencia de la asistencia a las reuniones a que sean convocados por la Empresa o citados por la Autoridad Laboral.

– Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas afecto por el 40% entre los distintos o distintas representantes que ostente, al menos, dentro de cada trimestre. A tal efecto se enviará una comunicación a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, con una antelación mínima de quince días.

– Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la empresa el sindicato correspondiente.

3. Órganos sindicales de Seguridad y salud en el trabajo.

Los delegados o delegadas de prevención serán designados por los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores. En cualquier caso, al menos el 40% de estos delegados de prevención deberán ser miembros de comités de empresa o delegados de personal. Los delegados y delegadas de prevención dispondrán de un crédito horario mensual de 18 horas para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo.

Estas horas serán adicionales a las que les correspondan por su condición de Delegados o Delegadas Sindicales, Miembros de Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Las Empresas referidas en este convenio facilitarán a los delegados y delegadas de prevención los medios materiales necesarios para ejercer su labor. Asimismo, podrán participar en todas las acciones formativas en materia de prevención de riesgos y salud laboral que se desarrolle en el ámbito de sus centros de trabajo, incluyendo la participación como alumnado en casos justificados y siempre que la organización del trabajo lo permita.

A las y los responsables de Salud Laboral de las Secciones Sindicales representadas en el Comité Interempresas de Seguridad y Salud se les reconoce como los delegados a los que se informará dos veces al año sobre temas medioambientales y especialmente las de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.

El Comité Interempresas de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las Empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Adaptará su Reglamento de funcionamiento a la nueva situación de conformidad con el convenio colectivo, acuerdos y demás disposiciones legales. Se reunirá con carácter fijo 6 veces al año, siendo dos de estas reuniones específicas para temas relacionados con la actividad medioambiental de las empresas referidas. Este comité estará formado por 3 representantes de la Dirección y 3 representantes de los trabajadores en función de la representación referida en el convenio colectivo, siempre que al menos cuente con una representación superior al 25% de representantes legales. El responsable de Seguridad y Salud de cada representación sindical en este comité podrá participar en este órgano con voz y sin voto. Junto a aquellos, dispondrán de los recursos materiales necesarios para ejercer su labor (soporte informático, material de oficina, medios de comunicación, etc.). Estos delegados y responsables sindicales de seguridad y salud dispondrán de 30 horas mensuales cada uno, adicionales a las que les pudieran corresponder por ser miembros de comités de empresa, delegados de personal, de prevención o sindical u otro crédito que por su condición representativa ostentara. Estos representantes extenderán sus competencias y facultades como delegados de prevención a todo el territorio de afectación de las empresas, atendiendo la adecuada coordinación con los delegados de cada centro a los que pudieran representar.

Por lo mismo a estos representantes se les facilitará la formación necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones descritas en este artículo.

El SPM participará como órgano asesor.

Las funciones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las recogidas en el acta de constitución del mismo, en el presente Convenio y en su reglamento de funcionamiento.

A este Comité, corresponde crear y disolver los equipos de trabajo que estimen adecuados para la mejor consecución de sus funciones.

Los delegados de prevención de cada sindicato representado en este comité podrán tener al menos 4 reuniones anuales al objeto de coordinar la actividad preventiva que les

corresponde. Al menos una de ellas deberá coincidir con su reunión sindical plenaria. Los gastos originados por estas reuniones serán a cargo de la Empresa.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Sección 1.ª Complementos asistenciales

Artículo 128. *Garantías en situación de Incapacidad Temporal y Nacimiento.*

1. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de nacimiento, el personal disfrutará de las siguientes garantías:

a) En enfermedad común.

Durante los siete primeros días de la baja tendrá garantizado el 90% de las percepciones correspondientes a los conceptos de Sueldo y Pagas extraordinarias y el SIR Pensionable si lo hubiera.

Esta garantía se elevará al 95% de las referidas percepciones desde el octavo hasta el decimoquinto día, ambos inclusive.

A partir del decimosexto día de la baja, y con independencia de la duración del proceso de incapacidad temporal, la garantía alcanzará al 100% de los conceptos retributivos señalados.

b) En nacimiento, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral.

Se garantiza el 100% de las referidas percepciones retributivas desde el primer día de la baja.

El personal de turnos percibirá, además, desde el inicio del proceso, el importe correspondiente al Plus y complemento de turnicidad que hubiera devengado de haberse encontrado en situación activa solamente en los casos de nacimiento, enfermedad profesional y accidente, sea o no laboral, y en aquellas situaciones de enfermedades oncológicas, cardiovasculares o de similar gravedad a justificar a los Servicios Médicos de la Empresa.

2. En cualquier caso, dicha garantía se encuentra supeditada al reconocimiento del derecho al percibo de la prestación de incapacidad temporal o contingencia protegible de nacimiento, así como a su efectiva percepción a la que complementa y por tanto, a que no se haya incurrido en ninguna de las situaciones que la normativa establece para la denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio de incapacidad temporal, constituyendo en todo caso una garantía complementaria y no sustitutiva.

El disfrute de las anteriores garantías en situación de incapacidad temporal se entiende condicionado, además, al hecho de que el Servicio Médico lleve a cabo las pruebas y reconocimientos médicos que por parte de aquél se consideren pertinentes y necesarios, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, para controlar y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, así como el cumplimiento por el mismo del tratamiento médico que le ha sido recomendado.

Por ello, cualquier actuación del trabajador que impida la efectiva realización de tales pruebas o reconocimientos médicos, se entenderá como una negativa del mismo a la verificación de su estado de salud y al necesario control al que queda condicionado el disfrute de las anteriores garantías.

Por tanto, tal negativa, en los términos expuestos, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de esas mejoras o garantías de las prestaciones, en tanto en cuanto el trabajador se niegue, impida o se oponga a colaborar con los profesionales sanitarios encargados de efectuar y/o gestionar la realización de los exámenes de salud pertinentes.

3. En este caso, al igual que en el supuesto de que el Servicio Médico no considerase justificadas las ausencias al trabajo o se declarase por el mismo la aptitud del trabajador para el trabajo, la Dirección con información a la CAL decidirá lo que proceda con respecto al período de suspensión o a la extinción de los derechos económicos derivados de las garantías establecidas.

Artículo 129. *Garantías por riesgos.*

Se establece, con efectos a partir de la fecha de efectos del presente Convenio Colectivo, que la garantía por riesgos para cubrir las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento del trabajador en activo previstas en el plan de pensiones tenga un mínimo de 130.000,00 euros para los años 2021-2022, 140.000,00 euros para los años 2023-2024 y 160.000,00 euros a partir del año 2025. A estos efectos se tendrán en cuenta, en los derechos consolidados, los importes provenientes tanto de las aportaciones obligatorias de la Empresa como las del trabajador (excluyéndose, a estos efectos, las voluntarias del trabajador, si las hubiera) que tuviera en el Plan de Pensiones al 31 de diciembre del año anterior o en la fecha de su incorporación al mismo dentro del año natural, procediendo en consecuencia a asegurar la diferencia entre los 160.000,00 y los derechos consolidados.

Los derechos consolidados a computar incluirán en su caso los existentes en cualquier otro vehículo de previsión social organizado por el Grupo, así como cualquier cantidad que hubiera sido cobrada con anterioridad en pago de los derechos consolidados.

Esta garantía no sería de aplicación para aquellas situaciones en que las especificaciones del Plan de Pensiones garanticen una prestación superior al importe reseñado en el apartado anterior.

Artículo 130. *Ayuda especial a personas con discapacidad.*

Los trabajadores activos o pasivos que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios discapacitados, recibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, percibirán para el año 2021 bajo los mismos condicionamientos, la cantidad de 102,01 euros mensuales.

Para años sucesivos, se irán incrementando automáticamente en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Sección 2.^a Atenciones sociales

Artículo 131. *Comisión Paritaria de Acción Social.*

Las ayudas y beneficios sociales que se regulan en los artículos que siguen serán gestionados por la Comisión Paritaria de Acción Social que se regula en el artículo 8.4 del presente convenio colectivo.

Artículo 132. *Fondo de anticipos y créditos.*

Todos los préstamos y anticipos existentes en la Empresa y regulados en los distintos Convenios de origen o pactos colectivos, quedan unificados en un único Fondo Social, de aplicación a todo el personal de la Empresa, cuya cuantía se eleva a 3.000.000 de euros.

Artículo 133. *Prestaciones del Fondo.*

1. Con cargo al fondo establecido en el artículo precedente, el personal en activo podrá solicitar anticipos en los términos y cuantías siguientes:

a) El personal de plantilla podrá solicitar un anticipo de hasta 18.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 36 mensualidades. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.

b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.

c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hayan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.

2. El personal de plantilla podrá solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 72 mensualidades. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el anticipo a que se hace referencia en el apartado anterior hasta transcurridos 36 meses desde su amortización.

Artículo 134. *Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo.*

i. El régimen de concesión de anticipos y créditos, con el límite del Fondo existente en cada momento, así como los requisitos necesarios para acceder a los mismos, serán los establecidos en el seno de la Comisión Paritaria de Acción Social.

ii. El fondo se administrará por la Comisión, a través de un sistema de lista única.

iii. De conformidad con la legislación vigente y dado el carácter de retribución en especie de los beneficios regulados en este artículo, serán de cargo de las personas beneficiarias todas las cargas fiscales asociadas a los mismos.

iv. Los anticipos y créditos de cualquier naturaleza concedidos a la fecha de efectos del presente Convenio Colectivo se mantendrán en sus mismas condiciones hasta su total amortización.

Artículo 135. *Ayuda de estudios.*

La ayuda de estudios, cuya finalidad es contribuir a la mejor formación de los empleados y de sus hijos, será gestionado por la Comisión Paritaria de Acción Social y solo se podrá solicitar por personal del ámbito funcional del presente convenio colectivo.

El fondo será repartido de forma lineal a los hijos del personal, en función de la edad que tengan, conforme a la siguiente escala:

Edad	Importe - Euros
Desde el año en que cumpla 3 años hasta el que cumpla 6 años.	134
Desde el año en que cumpla 7 años hasta el que cumpla 12 años.	335
Desde el año en que cumpla 13 años hasta el que cumpla 18 años.	536
Desde el año en que cumpla 19 años hasta el que cumpla 22 años siempre que justifiquen que están cursando unos estudios reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros organismos oficiales.	804
Desde el año que cumpla 23 años hasta el que cumpla 28 años siempre que justifiquen que están cursando unos estudios reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros organismos oficiales.	871

Edad	Importe - Euros
Los empleados activos y el personal prejubilado, jubilado y en Incapacidad permanente menores de 65 años siempre que justifiquen que están cursando unos estudios reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros organismos oficiales.	536

Se desarrollará un Reglamento, entre las partes firmantes del Convenio Colectivo, que modifique el Reglamento anterior y se adapte a lo estipulado en este artículo.

Artículo 136. *Fondo Social.*

El fondo social, creado para promover entre los empleados del ámbito funcional del presente convenio actividades culturales, sociales y deportivas, será gestionado por la Comisión Paritaria de Acción Social.

Su importe para la Empresa Viesgo Distribución Eléctrica y Viesgo Infraestructuras Energéticas para el año 2021 será de 66.528 euros y el importe para la Empresa BEGASA para el año 2021 será de 17.080 euros. El número mínimo para la realización de dichas actividades será de 10 trabajadores.

Artículo 137. *Suministro de energía eléctrica.*

El personal en activo, individualmente considerado, disfrutará, a partir de la fecha de efectos del presente Convenio y a lo largo de su relación laboral, de suministro de energía eléctrica, en su domicilio habitual, en las condiciones que a continuación se establecen:

1. 6.500 kWh/año de cupo gratuito.
2. A partir de 6.501 a la tarifa de clientes ordinaria.

Este beneficio se mantendrá al trabajador que sea declarado en incapacidad permanente o a su cónyuge supérstite en caso de fallecimiento hasta que el trabajador hubiera alcanzado la edad ordinaria de jubilación.

El mantenimiento de este beneficio supone el pago de las facturas periódicas expedidas, que se realizará necesariamente a través de domiciliación bancaria, así como acogerse al sistema de facturación electrónica.

El fraude, debidamente probado conforme a las reglas comúnmente establecidas en derecho, en el disfrute de este beneficio comportará la privación indefinida del mismo.

Sección 3.^a *Sistema de Previsión Social*

Artículo 138. *Plan de Pensiones.*

Las contribuciones de la empresa y las aportaciones del trabajador al Plan de Pensiones son las reseñadas en el Anexo VI del presente convenio.

El nivel retributivo salarial es la referencia a considerar para el abono de la Aportación al Plan de Pensiones, incluso si fuese superior al grupo profesional donde esté encuadrado.

Las partes firmantes del convenio promoverán las iniciativas pertinentes para someter a la aprobación de la Comisión de Control del Plan de Pensiones correspondiente la inclusión en sus especificaciones del compromiso de garantía por riesgos establecido en el artículo correspondiente del vigente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO X

Código de conducta y régimen disciplinario

Sección 1.^a Código de Conducta

Artículo 139. *Conducta ética en la actividad y en el entorno de trabajo.*

1. En el desarrollo de todas las actividades del Grupo Viesgo:

1.1 En las actuaciones profesionales de directivos y empleados del Grupo se extremará la atención al cumplimiento la legislación vigente de aplicación a las actividades desempeñadas.

1.2 Prestarán a las autoridades de supervisión y fiscalización toda la colaboración a su alcance, satisfaciendo las peticiones que le sean dirigidas y no adoptando ningún comportamiento que pueda impedir el ejercicio de las competencias de supervisión por parte de esas autoridades.

2. En el entorno de trabajo:

2.1 Todas las actuaciones estarán guiadas por los más elevados patrones de integridad, honestidad y transparencia.

2.2 Todos los directivos y empleados del Grupo facilitarán a sus superiores información veraz, explicarán con total transparencia sus decisiones y comportamientos profesionales, actuando siempre de forma leal a los principios e intereses del Grupo.

2.3 Las situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales y el deber de lealtad para con la empresa u otros colaboradores, deben ser de inmediato comunicados por escrito a un superior.

2.4 Se prohíbe toda práctica de corrupción, en todas sus formas activas y pasivas, ya sea a través de actos u omisiones, bien a través de la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

2.5 Se establece un compromiso de consulta previa a la Dirección para la aceptación de cualquier designación para el ejercicio de otra actividad profesional externa que pudiera condicionar su independencia, interferir con sus atribuciones o con las actividades de la empresa.

2.6 Los empleados del Grupo con relaciones familiares o equiparadas dentro del mismo no deberán ejercer su actividad profesional en relación jerárquica o funcional directa entre sí. En caso de que excepcionalmente y por un periodo transitorio, se de esta circunstancia, durante el tiempo que dure la misma, se garantizará la objetividad de los procesos de evaluación, apreciación del desempeño, promoción, etc.

2.7 El patrimonio de la empresa deberá ser protegido por todos y usado sólo en la ejecución de los procesos de negocio, asegurando su uso eficiente.

Artículo 140. *Protección, conservación del Medio Ambiente y sostenibilidad.*

1. Todos los empleados del Grupo Viesgo se implicarán en los aspectos medioambientales a través de la mejora continua, promoviendo y fomentando la protección y conservación del Medio Ambiente.

2. Dentro de esa Política Medioambiental se establecen los siguientes objetivos:

– Crear valor a la Sociedad integrando el respeto y la protección del Medio Ambiente y la responsabilidad social con los aspectos económicos encaminados a la Compañía hacia el Desarrollo Sostenible.

– Cumplir con la legislación y normativa ambiental aplicable.

– Establecer objetivos y metas medioambientales alineados con el compromiso de mejora continua.

- Exigir que los proveedores cumplan con los requisitos medioambientales exigidos por el Grupo.
- Establecer los canales adecuados para la formación, sensibilización y comunicación de nuestros empleados en materia medioambiental.
- Comunicar a la Sociedad en general nuestro compromiso de protección del Medio Ambiente.

Artículo 141. *Control interno.*

1. Resulta de vital importancia el establecimiento de adecuados controles internos en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de la estructura del Grupo.
2. Dichos controles tendrán especial importancia y relevancia en el área financiera, contribuyendo a prevenir y cubrir posibles riesgos.
3. En consecuencia, todos los empleados del Grupo prestarán la máxima colaboración y cooperación en la aplicación de tales controles, evitando cuidadosamente su elusión o desnaturalización.

Artículo 142. *Modelo de prevención de riesgos jurídicos penales.*

1. Las Empresas firmantes del presente convenio colectivo deberán tener aprobados sus respectivos modelos de organización y gestión en materia de riesgos jurídicos penales, los cuales incluyen medidas de vigilancia y control en forma de políticas, instrucciones, órdenes y operativas para prevenir o para reducir significativamente el riesgo de comisión de delitos de los que las personas jurídicas podrían ser penalmente responsables.
2. Todos los trabajadores, en sus actuaciones profesionales deberán seguir dichas medidas de vigilancia y control y, en general, de todo lo previsto en los modelos de organización y gestión de los que forman parte.

Sección 2.ª Régimen Disciplinario

Artículo 143. *Normas generales.*

1. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.
2. La Dirección de la empresa deberá informar al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.4.c) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de poder solicitar su intervención previa cuando las circunstancias lo permitan y aconsejen. En estos casos el Comité observará de manera particularmente escrupulosa su deber de secreto y confidencialidad.

Artículo 144. *Normas de aplicación.*

1. Salvo que las partes acuerden un régimen distinto durante la vigencia del presente Convenio será de aplicación las previsiones contenidas en los artículos 17 al 19 del Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 13 de mayo de 1997, incluidas en el Anexo VII.
2. Asimismo, y en caso de incumplimientos de los modelos de organización y gestión en materia de riesgos jurídicos penales, conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo, serán considerados como falta grave a los efectos de aplicación del régimen disciplinario señalado en el punto anterior, salvo que de dichos incumplimientos derivasen perjuicios relevantes para las entidades afectadas, incluyendo aquellos que se deriven de infracciones de leyes, reglamentos o códigos internos de conducta, en cuyo caso se considerarán como faltas muy graves.

Disposición transitoria primera. *Planes de igualdad.*

Las partes firmantes del convenio colectivo adquieren el compromiso de actualizar los planes de igualdad con la elaboración de un nuevo diagnóstico durante el año 2021 en atención a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los Reales Decretos 901 y 902 de igualdad retributiva.

Asimismo, durante el año 2022 se abordarán las materias de desconexión digital y teletrabajo.

Disposición transitoria segunda. *Viesgo Producción SLU.*

Las partes firmantes del convenio colectivo han acordado incluir a Viesgo Producción en el ámbito funcional para dar seguridad jurídica a las hipotéticas contrataciones que pudiera haber dependiendo de su viabilidad futura.

Los empleados que están trabajando en las centrales térmicas mantendrán todas las condiciones laborales que están disfrutando en la actualidad, así como, los derechos acordados en los 4/2020 de Puente Nuevo y 223/2020 de Los Barrios. También mantendrán sus derechos, en las mismas condiciones actuales, el personal prejubilado y jubilado.

Disposición adicional primera. *Grupos profesionales.*

Los sistemas de clasificación profesional actualmente vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se adaptarán a la siguiente nueva estructura profesional.

Grupo Convenio	Funciones	Abreviatura
GRUPO A.	Responsable de Distribución.	RD
	Responsable de Generación.	RG
	Responsable Comercial.	RC
	Responsable de Administración.	RA
	Responsable de Gestión de Energía.	RGE
GRUPO B.	Técnico Superior de Distribución.	TSD
	Técnico Superior de Generación.	TSG
	Técnico Superior Comercial.	TSC
	Técnico Superior de Administración.	TSA
	Técnico Superior de Gestión de Energía.	TSGE
GRUPO C.	Técnico Medio de Distribución.	TMD
	Técnico Medio de Generación.	TMG
	Técnico Medio Comercial.	TMC
	Técnico Medio de Administración.	TMA
	Técnico Medio de Gestión de Energía.	TMGE

Grupo Convenio	Funciones	Abreviatura
GRUPO D.	Técnico Operacional de Distribución.	TOD
	Técnico Operacional de Generación.	TOG
	Técnico Operacional Comercial.	TOC
	Técnico Operacional de Administración.	TOA
	Técnico Operacional de Gestión de Energía.	TOGE
GRUPO E.	Auxiliar de Distribución.	AD
	Auxiliar de Generación.	AG
	Auxiliar Comercial.	AC
	Auxiliar de Administración.	AA
	Auxiliar de Gestión de Energía.	AGE

De acuerdo con la facultad de dirección en la organización del trabajo que el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores confiere a la empresa, el presente listado de funciones podrá ser objeto de modificación por parte de la empresa en aras al normal y adecuado desenvolvimiento de la actividad de la misma, así como en función de la necesaria adaptación de la organización de la empresa a los cambios necesarios orientados a la mejora de nuestra competitividad y a la incorporación de nuevas tecnologías.

Disposición adicional segunda. *Configuración Salario Individual Reconocido.*

1. El SIR se constituye como el diferencial entre todos los derechos salariales consolidados a favor del empleado a las 0:00 horas del día de la fecha de efectos del presente convenio y los que derivarían de la aplicación exclusivamente del presente Convenio Colectivo.

2. Se considerarán derechos salariales consolidados a las 0:00 horas del día de la fecha de efectos del presente convenio, que tuvieron atribuidos en virtud del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, vigente hasta esa fecha, los empleados de Viesgo Distribución Eléctrica, S.L.U., Barras Eléctricas Galaico Asturianas, S.A. y Viesgo infraestructuras Energéticas, S.L.U.

3. El SIR, tiene naturaleza salarial a todos los efectos, incluso en caso de despido, y no será ni absorbible ni compensable. El SIR no será disponible por futuros convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza o eficacia.

4. Dentro del SIR definido en el apartado 1 de este artículo, a los efectos de aportación al Plan de Pensiones, tendrá naturaleza de SIR pensionable. Su importe será revisable en la misma medida en que lo haga éste y los sucesivos convenios que lo sustituyan, sin que en ningún caso dicha revisión pueda ser inferior al IPC real del año anterior. Esta garantía será, asimismo, de aplicación en el caso de que el Convenio no sufriera modificaciones.

5. Al complemento SIR, se le añadirán en las fechas correspondientes, el importe diferencial entre las progresiones establecidas en el presente convenio colectivo y el importe correspondiente de las futuras promociones horizontales recogidas en el artículo 17 del III convenio colectivo marco del Grupo Viesgo de cada empleado.

6. La presente estipulación tiene carácter indefinido, entendiéndose automáticamente incorporada a los Convenios Colectivos que en el futuro sustituyan al presente.

Disposición adicional tercera. *Cláusula de garantías individuales.*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no afecta al mantenimiento de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que superan los previstos en

su texto, que previamente han venido siendo disfrutadas y ostentadas por el personal activo y pasivo que hasta las 24 horas del día de la fecha de efectos del presente convenio estaba sujeto a las condiciones sociolaborales reguladas en el III Convenio Colectivo del Grupo Viesgo 2018-2020 y a las condiciones del Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España que regula el artículo 1.4 del mismo, y las condiciones del Acta de Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999, para las empresas Viesgo Distribución Eléctrica, S.L.U., Barras Eléctricas Galaico Asturianas, S.A., y Viesgo infraestructuras Energéticas, S.L.U.

Los empleados de las mencionadas empresas conservaran como derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas *ad personam* todos aquellos derechos, condiciones laborales y beneficios sociales vigentes hasta las 24 horas de la fecha de efectos del presente convenio disfrutados a título individual, y otorgados y disfrutados como consecuencia y por aplicación de dicho Convenio.

Dicho reconocimiento tiene carácter individual de modo que los mencionados derechos, condiciones laborales y beneficios sociales pasan a formar parte del nexo contractual de cada uno de los empleados afectados, por lo que no serán disponibles por futuros Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza o eficacia.

Estos derechos y garantías se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral dentro del grupo o empresas vinculadas que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados.

Se consideran de carácter individual a estos efectos los derechos que en cada caso tuviese reconocido el personal en el III Convenio Colectivo del Grupo Viesgo 2018-2020, en las condiciones del Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España, que regula el artículo 1.4 del mismo, y en las condiciones del Acta de Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999, para las empresas Viesgo Distribución Eléctrica, S.L.U., Barras Eléctricas Galaico Asturianas, S.A., y Viesgo infraestructuras Energéticas, S.L.U., relativos al salario, el tiempo de trabajo, regímenes de descanso, clasificación profesional, sistemas de previsión social, complementos asistenciales, atenciones sociales y cuantas otras condiciones de empleo son susceptibles de disfrute por un empleado aisladamente considerado y pueda referirse a su relación laboral con la correspondiente empresa.

Para evitar cualquier duda o malentendido al respecto, cada uno de los empleados afectados por lo dispuesto en esta cláusula, recibirá de su empresa el documento de garantías que se recoge en la disposición adicional cuarta de carta de garantías individuales en el que se concretarán personalmente, los derechos individuales a los que se refiere esta cláusula, así como su SIR, salario individual reconocido cuya definición se incluye en la disposición adicional segunda del presente Convenio Colectivo. Este documento tendrá naturaleza de derechos, condiciones y beneficios sociales consolidados, irrevocables, no absorbibles ni compensables y revisables en la misma medida en que lo hagan este y sucesivos Convenios que lo sustituyan. En el caso de que esto no ocurriera, para futuros incrementos se tendría en cuenta los IPC reales de cada uno de los años en los que el Convenio no sufriera modificación, y con respeto en todo caso, a lo dispuesto en la disposición adicional segunda del presente Convenio Colectivo.

El contar con derechos individuales reconocidos o salario individual reconocido no podrá considerarse en sí mismos causa justificativa de la inclusión del personal que lo sustente en un expediente de regulación de empleo u otros procedimientos de carácter colectivo o plural que tengan por objeto la extinción de los correspondientes contratos de trabajo.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se mantendrán asimismo en vigor, y como derecho individual reconocido a los antiguos empleados del Grupo Viesgo los textos de las Actas correspondientes a acuerdos vigentes en el momento inicial del

presente Convenio Colectivo, salvo incompatibilidad con las previsiones de este Convenio.

La presente estipulación tiene carácter indefinido, entendiéndose automáticamente incorporada a los Convenios Colectivos que en el futuro sustituyan al presente.

Disposición adicional cuarta. *Notificación SIR y DIR.*

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

La cláusula de garantías individuales incorporada al IV Convenio Colectivo del Grupo Viesgo que acaba de firmarse prevé que cada uno de los empleados afectados por lo dispuesto en la misma recibirán de su empresa un documento de garantías en que se listen personalizadas los derechos individuales a que se refiere la cláusula, así como su salario individual reconocido. Pues bien, en cumplimiento de tal previsión convencional, pasamos a concretarle su SIR y DIR.

1. Salario Individual Reconocido (SIR), según Disposición Adicional II.

Su Salario Individual Reconocido (SIR) corresponde a un importe de euros.

2. Derechos Individuales Reconocidos (DIR)

a) Jornada y horario. Mantendrá una jornada anual de horas/año, o en su defecto cualquier tipo de acuerdo personal o colectivo más beneficioso.

De la jornada anual citada en el párrafo anterior, se le reconoce el derecho a la realización en jornada continuada de mañana de todas las horas anuales que no forman parte de su bolsa actual de horas.

Conserva Ud. como personal que venía realizando el sistema de trabajo de guardia la jornada laboral de 7:45 h a 15:00 h en semana de reten ordinario según artículo 41.6 del III Convenio Colectivo Marco grupo Viesgo.

b) Bolsa de horas. Para el personal de VIE, Distribución y BEGASA. Conserva usted la regulación recogida en el acta de Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo para el año 1999 de la empresa «Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima», unipersonal.

c) Turno. Mantiene usted el régimen de horario de turnos, suplencias y disfrute de vacaciones y/o descansos del Acuerdo de la comisión negociadora de Materias Concretas del Grupo Viesgo Distribución del 20 de diciembre de 2018 y el Acta complementaria de la comisión reducida de la comisión negociadora de Materias Concretas del Grupo Viesgo Distribución del 30 de septiembre de 2016 en su apartado a), pudiéndose modificar los turnos por razones organizativas en negociación colectiva si fuera necesario.

d) Sistemas de Trabajo. Conserva Ud. como trabajador que en la actualidad realiza el sistema de trabajo de guardia, el derecho a incluir en SIR el valor de 13 guardias.

Conserva a su vez el derecho a percibir en cómputo anual el valor económico (285,75 €, cuantía del III Convenio Marco Viesgo) de 13 retenes para los especialistas de distribución siempre que esté vinculado a este sistema de trabajo y de 6,5 retenes (misma cuantía que el anterior 285,75 €) para los Jefes de Servicio del Centro de Control siempre que esté vinculado al sistema de trabajo de turno.

Conserva Ud. el derecho a incluir en SIR el complemento de compensación de sistemas de trabajo, cuando se dé el periodo de maduración de 12 años de antigüedad en la empresa en las condiciones recogidas en el artículo 47.9 del III Convenio Colectivo Marco del Grupo Viesgo.

Conserva Ud. la aplicación del artículo 42 del III Convenio Colectivo Marco referido a trabajos intempestivos.

e) Horas extraordinarias, intervenciones y plus de nocturnidad. Conserva usted el derecho al devengo de una intervención según artículo 47.4 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo por cada una de las veces que el personal, hallándose de Retén,

sea requerido para prestar servicios a partir de la terminación de su horario diario o cualquier otra situación pactada en la que sea de aplicación el concepto de intervención.

Conserva usted el derecho al mayor importe de las Horas Extraordinarias recogido en el artículo 48.6 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

Conserva usted el derecho a devengo de 4 horas extraordinarias definidas en el segundo párrafo de este apartado, según artículo 47.8 a) Complemento especial disponibilidad por carácter esencial de servicio público.

Conserva usted el derecho a devengo de 8 horas extraordinarias definidas en el segundo párrafo de este apartado, según artículo 47.8 b) Complemento especial disponibilidad por carácter esencial de servicio público.

Conserva Ud. el derecho al devengo del plus de nocturnidad, conforme al artículo 47.2 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

f) Dietas y kilometraje. Conserva usted el mayor de los importes de las dietas y kilometraje recogidos en el artículo 61 y 62 del III Convenio Marco Grupo Viesgo respectivamente o condición más beneficiosa del Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España para quien tenga derecho a ella.

g) Vacaciones. Conserva el derecho a 27 días laborables según artículo 24 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

h) Festivos anuales. Seguirá disfrutando usted del primer día lunes del mes de junio como Fiesta del Sector, el lunes de Pascua y el cambio al día siguiente hábil de los sábados festivos.

i) Seguro médico privado. Conservará usted el derecho a Seguro Médico en las condiciones establecidas en el artículo 54 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

Se conserva como condición más beneficiosa el derecho a este Seguro Médico con carácter vitalicio, excepto el cobro de recetas, para el colectivo de trabajadores con fecha de ingreso en cualquiera de las empresas del Grupo Viesgo en las provincias de Asturias, Cantabria y Palencia entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2004.

j) Permisos retribuidos y excedencias. Conserva usted como condición más beneficiosa los permisos retribuidos del artículo 32.1 en el apartado d) y en el 32.1 apartado i).

k) Suministro de energía eléctrica. Conservará usted el derecho del disfrute de la tarifa eléctrica de empleado en las condiciones establecidas en el artículo 37 y 55 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo y reconocimiento del Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España para quien tenga derecho a ella. Conserva el derecho a aumento de potencia sin coste alguno según campaña de optimización de potencia de febrero de 2016.

l) Complemento de incapacidad temporal y nacimiento. Conserva usted como condiciones más beneficiosas las descritas en el artículo 50 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo o condición más beneficiosa del Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España para quien tenga derecho a ella.

m) Ayuda al personal con descendientes disminuidos y superdotados. Conserva usted el derecho al devengo de la ayuda definida en el artículo 53 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

n) Aportaciones del promotor a planes de pensiones. Conserva usted las aportaciones del promotor a su plan de pensiones según artículo 52.2 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo.

o) Todo el personal tiene derecho a disfrutar del beneficio del Plan de Compensación Flexible y, por tanto, Ud. tiene este derecho. No obstante, si Ud. prefiere, puede optar por cambiar el plan de compensación flexible por conservar la Antigüedad establecida en su convenio, ya que ambos derechos no son acumulables. Si opta por conservar la Antigüedad, le incluiremos en SIR los importes de su antigüedad según artículo 5 del Convenio Colectivo Electra de Viesgo 1996-1998, como condición más

beneficiosa recogida en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España.

p) Todo el personal tiene derecho a disfrutar del beneficio del Plan de Compensación Flexible y, por tanto, Ud. tiene este derecho. No obstante, si Ud. prefiere, puede optar por cambiar el plan de compensación flexible por conservar el complemento de ayuda establecido en su convenio, ya que ambos derechos no son acumulables. Si opta por conservar el Complemento de Ayuda Familiar tendrá el derecho al devengo del complemento de ayuda familiar según artículo 7 del Convenio Colectivo Electra de Viesgo 1996-1998, como condición más beneficiosa recogida en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España.

q) Premios de permanencia. Conserva usted el derecho al devengo de los premios de permanencia según artículo 6 del Convenio Colectivo Electra de Viesgo 1996-1998, como condición más beneficiosa recogida en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del grupo Viesgo España. El disfrute de este derecho será incompatible con el devengo de los Premios de Vinculación del artículo 50 del presente Convenio Colectivo.

r) Quebranto de moneda y prima de conductores. Conserva Ud. el derecho a incluir en SIR los importes de quebranto de moneda y de la prima de conductores según los artículos 19 y 10 del Convenio Electra de Viesgo 1996-1998, como condición más beneficiosa recogida en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del 26 de octubre de 2016 del Grupo Viesgo.

s) Promociones horizontales. Ud. estará sujeto al sistema de evaluaciones y progresiones horizontales establecidas en el presente convenio colectivo con su valoración en puntos e importes económicos correspondientes al nivel Cumple.

Como garantía *ad personam*, tendrá garantizados, en los mismos términos y condiciones, el importe económico, durante toda su carrera profesional, de las futuras promociones que venían recogidas en el artículo 17 del III convenio colectivo marco del Grupo Viesgo 2018/2020. En este caso, y en la fecha de cada promoción de origen según el articulado anterior, se incluiría en el SIR la diferencia entre el importe que en ese momento hubiera alcanzado por aplicación del Convenio y el importe que tendría de haber promocionado según el III convenio colectivo marco del Grupo Viesgo 2018/2020. En este momento los puntos quedarán a 0. Las fechas coincidentes con las que se hubieran producido sus promociones son las reflejadas en la ficha individual correspondiente y las cantidades que aparecen en la ficha serán revisables cuando le corresponda la siguiente promoción conforme al IPC acumulado según el INE. La RLT comprobará que es el mismo importe que la revalorización de las tablas del III Convenio Marco.

t) Garantía retribución actual. Como garantía *ad personam*, se le aplicará, tanto en volcado inicial a tablas salariales del presente Convenio Colectivo, como durante el resto de su carrera profesional, la calificación de CUMPLE a efectos de devengo del mismo bonus anual y de los puntos correspondientes referido en el artículo 40 del actual Convenio Colectivo.

u) El Plus de asistencia y productividad del artículo 39 del presente en el presente Convenio Colectivo y los sucesivos Convenios que lo sustituyan se le aplicara siempre con carácter fijo en su cuantía anual sin que pueda tener merma de esa cantidad por ningún motivo. Si en el futuro desapareciese este concepto o se modificara su cuantía, tendrá garantizado la cuantía fija anual que se establece en la ficha de volcado con sus revalorizaciones correspondientes.

v) Cada año en el que se reduzca el importe variable que se ha tenido en cuenta en la ficha individual se abonará en la retribución fija la diferencia entre los siguientes conceptos: el importe total de los conceptos variables señalados en la ficha comparativa en el nuevo escenario menos 1000 euros y el importe total de conceptos variables que tuviese ese año (con la aplicación de los conceptos del nuevo escenario), en los casos en que se mantenga el mismo sistema de trabajo. Este párrafo tendrá aplicación cuando

el importe total de la retribución fija, antes de volcado, que consta en su ficha de garantías fuese inferior al importe total de la retribución fija de la situación actual.

Todos los valores de los conceptos retributivos que no sean incluidos en SIR y que conserve como derechos individuales en esta carta, están recogidos en las tablas salariales del Acta de la comisión negociadora de Materias Concretas del grupo Viesgo del 18 de febrero de 2021. Su importe será revisable en la misma medida en que lo haga éste y los sucesivos convenios que lo sustituyan, sin que en ningún caso dicha revisión pueda ser inferior al IPC real del año anterior.

La presente estipulación tiene carácter indefinido, entendiéndose automáticamente incorporada a los Convenios Colectivos que en el futuro sustituyan al presente.

Esperamos que, tras estas especificaciones, plenamente acordes con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grupo y absolutamente vinculantes para la empresa, disipe usted cualquier duda o reserva respecto la firme voluntad empresarial de mantenerle en el disfrute de cuantos derechos individuales, económicos o no, titularizaba usted en el momento de la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo de Grupo.

En la seguridad de que así será, reciba el más cordial saludo.

Disposición adicional quinta. *Cláusula garantía de estabilidad en el Empleo.*

Las partes son conscientes de la importancia de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de cada una de las empresas que conforman el ámbito funcional del presente Convenio, siempre teniendo en cuenta el contexto económico y empresarial vigente en cada momento. Así la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario contar con un marco que posibilite el fomento de la estabilidad del empleo del colectivo existente, impulsando un empleo estable y de calidad y procure el desarrollo profesional del colectivo existente.

En el contexto de integración entre las distribuidoras y durante la vigencia del presente convenio, el Grupo Viesgo se compromete a no realizar despidos colectivos. Si por circunstancias extraordinarias (causas económicas, causas exógenas al ámbito decisional propio de las empresas o circunstancias asimilables) hubiese que realizar despidos colectivos, las empresas firmantes asumen el compromiso de garantía de estabilidad en el empleo, así como la apertura de las mesas de negociación para el análisis de los mecanismos menos traumáticos en la consecución de un posible objetivo de adaptación de plantillas, en caso de tener que tomar alguna medida de carácter colectivo de este tipo.

Por otra parte, la empresa se compromete, antes de iniciar la implementación de otro tipo de ajustes de carácter colectivo, a la negociación con la representación social de medidas alternativas y a valorar, previamente, otras medidas colectivas y /o individuales, previstas en el presente Convenio, que como medidas de flexibilidad interna sean tendentes a procurar y facilitar el mantenimiento del empleo, y puedan servir, por tanto, como alternativa a la destrucción del mismo. Tales como la modificación de condiciones y movilidad geográfica y funcional que la ley regula, y apostando por la conservación del mismo. En este mismo escenario, como medida de garantía de empleo la Empresa se compromete a contemplar reubicaciones de personal en las distintas empresas que conforman el Grupo Viesgo. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos de oposición a estas medidas que la legislación garantice a los trabajadores afectados.

Todas ellas, medidas o mecanismos, diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, fortaleciendo los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que pudiera atravesar la empresa.

Las partes se comprometen a acometer aquellas medidas que impliquen una reestructuración colectiva que afecte a la estabilidad del empleo a través del diálogo, siempre con respeto y observancia de la buena fe en aras de encontrar las soluciones menos traumáticas para el conjunto de los trabajadores.

Disposición adicional sexta. *Acuerdo sobre la eficiencia organizativa de Viesgo Distribución Eléctrica SLU y BEGASA.*

Personal afecto a la operación de la red.

Se propone un cambio de modelo funcional que permita la adaptación a los cambios tecnológicos alineado con el plan de inversión y la automatización de la red así como al necesario proceso de Integración con EREDES tras la operación de compra del grupo Viesgo por EDP.

Primero. Funciones y ámbito de actuación.

El Especialista de Distribución, definido en este acuerdo, se encuadra, según la clasificación de Grupos Profesionales de la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Colectivo Grupo Viesgo como Técnico medio de Distribución o Técnico Operacional de Distribución, en función de los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, estando, por esta condición, todos los Especialistas de Distribución en activo a fecha de efectos del presente Convenio encuadrados en el primer colectivo.

En el modelo de trabajo que se pretende desarrollar en base a este acuerdo, las funciones que deberán desempeñar los especialistas de distribución (en adelante ED) son principalmente las que se describen a continuación:

1. Gestión, seguimiento y control de proyectos y trabajos de construcción.
2. Funciones relacionadas con la prevención de riesgos de seguridad y medioambientales: Inspecciones, control de EPI's, Vigilancia de seguridad, Caracterización de instalaciones.
3. Seguimiento y control de revisiones y ensayos, de la corrección de defectos reglamentarios, de las adecuaciones de seguridad, de los planes de mejora de instalaciones.
4. Elaboración de informes de conexión a la red (técnicos y económicos).
5. Verificación y aseguramiento de la conformidad de las instalaciones.
6. Análisis de procesos y definición de mejoras de sistemas informáticos.
7. Ejecución de trabajos de mantenimiento especializado en cualquier régimen de trabajo.
8. Puesta en servicio de nuevos activos o modificaciones de los mismos.
9. Operación local en trabajos programados.

Con objeto de seguir un principio de eficiencia, las maniobras asociadas a trabajos programados serán consideradas parte del trabajo y por tanto ejecutadas por la empresa que ejecute el trabajo, cuando no comprometan las garantías de seguridad, control y gestión del activo de red sobre el que se opera.

En caso de que el responsable de la organización de los trabajos considere más eficiente que el trabajo programado sea ejecutado por personal propio, dado que pueda programarse junto con otros trabajos vinculados a funciones prioritarias próximas a las instalaciones donde debe efectuarse la operación local, dichos trabajos se ejecutarán por personal propio.

Así mismo, en caso de que el responsable de la organización de los trabajos considere que las características de la maniobra a ejecutar en el trabajo programado requieren la intervención del personal propio, las mismas se ejecutarán por personal propio.

La figura de agente de descargo en devolución de trabajos programados en horario de retén ordinario solo podrá realizarse por personal propio cuando el mismo lo comience en horario ordinario, como gestor integral del activo de red.

En los trabajos e incidencias donde actúe personal propio, se requerirán al menos 2 trabajadores propios con la formación específica y equipos necesarios para realizar actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales o en condiciones de seguridad, higiénicas o medioambientales

susceptibles de serlo, aquellos en los que sea necesario la aplicación de un método o procedimiento de trabajo, además de los efectuados en instalaciones o máquinas en descargo y específicamente en los supuestos de trabajos en tensión o proximidad de esta.

Previa comunicación a los delegados y delegadas de prevención y a su jefa o jefe de línea, un trabajador/a, si no se cumplen los requisitos recogidos en el párrafo anterior, podrá negarse a realizar cualquiera de estos trabajos.

Se aportará acta trimestral de actividad del ED en la comisión de seguimiento del acuerdo de eficiencia en distribución para velar por esta eficiencia y el trabajo efectivo para el ED.

La programación de las funciones descritas en este apartado será responsabilidad del responsable del centro de trabajo o de los técnicos responsables de la programación de cada tipo de trabajo.

Adicionalmente, los ED estarán en régimen de retén de operación local de acuerdo a lo indicado en el apartado siguiente.

- Régimen de retén de operación local.

El personal propio en retén ejecutará la primera maniobra en intervenciones asociadas a interrupción de suministro, de acuerdo al siguiente régimen:

1. En caso de que suceda una interrupción de suministro en horario laboral, la atenderá personal propio si no tiene programado ningún trabajo asociado de las funciones señaladas anteriormente.

2. En caso de que suceda una interrupción de suministro fuera del horario laboral la atenderá personal propio en primera intervención.

3. La jornada de retén será de 15:00 a 7:30 horas en días laborables y 24 horas sábados, domingos y festivos. El retén ordinario de operación y mantenimiento estará compuesto de 2 trabajadores propios, de acuerdo con el cuadrante del centro de trabajo.

4. La jornada laboral para el personal que esté en retén ordinario será de 7:30 horas a 15:00 horas.

5. La realización de retenes semanales inherentes a la función, salvo acuerdo entre las partes, no podrá exceder de 17 semanas/año. Si por razones extraordinarias y/o fuerza mayor hubiera que realizar un número superior de retenes serán abonados, dado su carácter, al mismo precio establecido para los retenes extraordinarios.

Las maniobras e intervenciones no programadas asociadas a actuaciones que no estén derivadas de una interrupción de suministro se ejecutarán preferentemente por personal propio.

1. Normas generales de aplicación al sistema de Reten para los ED de Viesgo Distribución y BEGASA:

a) Se define como personal de Retén Localizable aquel que además de cobertura del servicio, en su jornada ordinaria de trabajo, fuere necesaria su localización y disponibilidad fuera de la misma, sin presencia en el Centro de Trabajo, en periodos no superiores a siete días.

b) El Retén Localizable se iniciará al final de la jornada ordinaria de trabajo y finalizará al principio de la siguiente de cada día del periodo de siete. Generalmente el periodo de siete días se iniciará al final de la jornada ordinaria del lunes y concluirá al comienzo de la jornada ordinaria del lunes siguiente.

Cuando el fin de un periodo de Retén y el comienzo del siguiente coincida en día festivo, el nuevo periodo comenzará ese mismo día festivo como si fuera laborable.

c) La situación de Reten Localizable tendrá una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado en la jornada ordinaria. El tiempo de disponibilidad en el Retén Localizable no tendrá la consideración de tiempo de trabajo

efectivo. A partir de la fecha de efectos de este acuerdo el precio del retén para todo el personal especialista de distribución será el siguiente:

Día Laboral: 52,11 euros.

Día Festivo o sábado o domingo: 74,36 euros.

d) El Retén Localizable no excluye, que el personal no afectado por el mismo, acuda cuando se le localice, voluntariamente, según la regulación del régimen de retén extraordinario del acuerdo primero de este acta, para atender aquellos daños urgentes que se produzcan.

2. Aplicación de los Servicios de Retenes Localizables:

a) En cada Centro/Zona de Trabajo, según las características y/o el tipo de funciones a desarrollar, se confeccionarán cuadrantes de Retenes Localizables por los trabajadores y trabajadoras afectadas, estableciéndose las alternancias en los descansos y periodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias.

b) Los cambios de cuadrantes deberán ser negociados con la representación sindical. Cualquier variación en los cuadrantes de retenes deberá ser comunicada al trabajador con un periodo mínimo de 3 meses por alteraciones programadas, y a la mayor brevedad posible en caso de bajas o ausencias imprevistas.

c) Para facilitar la prestación de este servicio, la Dirección de la empresa dotará al personal que lo realice de sistemas de localización de acuerdo con las posibilidades técnicas y en el plazo más breve posible.

d) En el caso de los teléfonos móviles, además de a quienes realicen el Retén, se entregará otro, con la tarjeta duplicada, a quienes les corresponda iniciar el próximo periodo de Retén.

e) Con carácter general se establece que, desde la recepción de la llamada, el tiempo de incorporación a su centro de trabajo o lugar próximo donde sea requerida su presencia, será el más breve posible y en todo caso, en circunstancias normales, no se superará el entorno de una hora.

f) El tiempo de trabajo, para su posterior abono, se computará a partir del momento en que el trabajador o trabajadora se incorpore al centro de trabajo.

g) Intervención: Se abona al personal ED que, estando en situación de Retén Localizable, sea llamado para acudir a realizar su cometido laboral. Se retribuirá con la cantidad de 75 euros por intervención de hasta 3 horas de duración, a partir de la cuarta hora se abonarán como horas extraordinarias. Este importe incluye la llamada y hasta tres horas de intervención. Las horas que se realicen en exceso de las tres indicadas se retribuirán al valor de las horas complementarias/extraordinarias.

Por tanto, el personal ED que este de retén solo puede percibir el complemento de retén y las intervenciones que realice en los términos expuestos anteriormente.

3. Aplicación del Servicio de Retén.

a) La incorporación de nuevos Centros o la supresión de los actuales, será motivo de un periodo de negociación y acuerdo con los sindicatos más representativos.

b) Las partes, fijan una dotación por centros de trabajo y zonas de ED y son conscientes que pueden acontecer vicisitudes, definidas y acotadas con exactitud en el párrafo marcado con un asterisco (*) a continuación del cuadro de dotaciones de ED por centro, que conlleven variaciones en los mismos. Los Centros de Trabajo, Zonas y Servicios en los cuales se implantará el Retén Localizable.

El número de trabajadores, a todos los efectos y para todas sus funciones, como especialistas de distribución por centro de trabajo que se pacta es la siguiente:

	Galicia/Asturias					Cantabria/Castilla y León			
	Lugo	Foz	Jarrio	Mieres	Total		PCTCAN	Aguilar	Total
ED Zona Retén	16	8	6	0	30	ED Zona Retén.	24	8	32
ED SE Retén	-	8	-	0	8	ED SE Retén.	8	5	13
						ED Mantenimiento.	6	-	6
Total					38*	Total.			51
Totales 89*									

* En los centros de trabajo de Jarrio y Aguilar de Campoo se mantendrá el personal de 7 y 14 empleados, respectivamente. Asimismo, en Mantenimiento Santander se mantendrán 7 personas. Cualquier variación del personal en estos tres centros de trabajo, motivadas por traslados voluntarios y/o bajas implicará la dotación mínima establecida en el cuadro anterior, y se analizará si es o no conveniente variar la plantilla

- El personal de nueva incorporación tendrá que estar habilitado para realizar retenes.
- c) En todas las zonas existirá o se tenderá a buscar que todos los trabajadores de una zona puedan realizar su cometido laboral en toda la Zona.
- d) En los lugares en los que los desplazamientos conllevan ineficiencia en tiempo, podrá intervenir en la operación local y el mantenimiento, así como agente de descargo personal ajeno.
- e) Como criterio general para funcionar en términos de eficiencia, se procurará que la misma brigada que vaya a realizar un trabajo de mantenimiento, realice también la operación local necesaria asociada al mismo.
- f) El personal de Subestaciones de cada ámbito geográfico, es decir, zona Cantabria/Palencia por un lado, y zona Asturias/Lugo por otro, podrá realizar sus funciones en todo el ámbito geográfico de su zona correspondiente.
- g) Excepcionalmente y, por motivos justificados de eficiencia en los tiempos de desplazamiento y evitación de riesgos laborales, el personal ajeno podrá realizar estas funciones (operación local, mantenimiento que tenga asignado y agente de descargo).
- h) La operación local en Subestaciones podrá ser realizada tanto por los trabajadores propios de la brigada de Operación de Subestaciones, como por trabajadores propios de las brigadas de Zonas correspondientes, así como por los trabajadores propios de la brigada de montajes.
- i) Como criterio general para funcionar en términos de eficiencia, se procurará que la misma brigada que vaya a realizar un trabajo de mantenimiento, realice también la operación local necesaria asociada al mismo.
- j) Las partes consideran que el sistema de régimen de guardia que se venía manteniendo por algunos ED no es necesario en la actualidad y, por tanto, convienen en que ningún empleado estará bajo este sistema de trabajo.
- k) El antiguo complemento de guardia se garantizará en la carta individual de garantías mediante el concepto SIR1, equivalente al valor de 13 guardias para todo el personal que a la fecha de efectos del presente acuerdo se le viniese devengando este complemento, con la salvedad de que si el trabajador por motivos organizativos, dada la flexibilidad necesaria en el actual proceso de integración de las distribuidoras, tuviera que modificar en el futuro su régimen de trabajo y realizar de nuevo el sistema de trabajo de guardia, el importe referido de la misma, así como los descansos asociados a este sistema de trabajo según artículo 41 del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, serán tenidos en cuenta a efectos de la correspondiente compensación por reinstaurar este sistema de trabajo.

l) Plus de polivalencia. El personal del centro de trabajo de Aguilar de Campoo recibirá un complemento funcional por un importe de 190 euros al mes dado su cometido laboral en zonas y subestaciones según la regulación citada anteriormente en el apartado h, con el devengo de retroactividad de un año de este complemento para el personal polivalente en la actualidad.

4. Régimen de retén extraordinario de operación local.

Así mismo, se establece un retén extraordinario con objeto de reforzar el personal disponible ante la previsión de un número elevado de incidencias en la red motivadas por causas meteorológicas o cualquier otra causa. Dicho retén será activado por el responsable de zona, previa autorización de la Dirección de RRHH, cuando prevea la necesidad de reforzar personal disponible tanto propio como de empresas contratistas.

Dicho retén se formará con el personal especialista de la semana posterior a la semana de retén ordinario.

El valor de dicho retén será 63,5 euros/día laborable y 127 euros/día festivo para todo el personal y tendrá un valor mínimo de 2 días en caso de que se active en días laborables y 3 días en caso de que se active coincidiendo con un sábado, domingo o día festivo. En caso de que la necesidad de retén extraordinario se alargue más de dichos días, se percibirá dicho retén por cada día que se alargue. Este retén tendrá carácter obligatorio salvo que no sea posible cumplirlo por causas justificadas o compromisos personales previos, dado la imposibilidad de programarlo con suficiente antelación.

Cualquier personal que en su cuadrante de trabajo no se encuentre en la semana de retén ordinario ni en la semana de retén extraordinario, podrá ser requerido de manera voluntaria por el técnico de zona correspondiente como retén extraordinario. En caso de ser requerido. El orden de requerimiento será los especialistas de distribución en la semana anterior al retén ordinario.

En caso de que las necesidades operativas así lo requieran, los especialistas y técnicos de distribución desempeñarán sus funciones en cualquier zona geográfica de la red de distribución de forma voluntaria, en caso de que existan condiciones extraordinariamente singulares que requieran tal circunstancia.

Asimismo, independientemente de que se mantenga un régimen de operación segregados de retenes de líneas y subestaciones en el resto de los centros de trabajo, se mantendrá el régimen actual y las funciones de los ED del centro de trabajo de Aguilar de Campoo, con la voluntariedad de acogerse a la polivalencia, definida en el punto 3-h del acuerdo primero de esta acta.

Segundo. Bolsa de horas.

Todo el personal de Distribución y BEGASA que tenga que realizar bolsa de horas para complementar su jornada ordinaria, podrá realizar dichas horas sin necesidad de estar presencialmente en el centro de trabajo siempre que esté autorizado por su responsable de departamento con el visto bueno de RRHH y sea posible con su cometido laboral a partir de la siguiente normativa:

– Cada vez que un trabajador sea requerido para realizar un trabajo en el centro de trabajo a cuenta de la citada bolsa de horas, se computarán 2 horas si el trabajo realizado es de menor duración, y las que se realicen si el tiempo es mayor, haciendo redondeo hacia la hora inmediata superior.

– Los días en que se no podrá hacer uso de dichas horas, serán los viernes y víspera de festivo, las dos semanas de Navidad, Semana Santa y semana de Pascua y los meses de julio y agosto.

– La comunicación para la realización de dichas horas se hará con 3 días de antelación.

– El resto de las horas sobre la jornada ordinaria no contempladas en los días anteriormente señalados, así como el exceso sobre la bolsa, tendrán la consideración de horas complementarias.

– Se tendrá que alcanzar un acuerdo previo, en la regulación de trabajo a distancia, si las horas de trabajo superan el umbral establecido para la bolsa de horas de cada trabajador en la normativa.

Tercero. Comisión de seguimiento en distribución.

Se constituirá una comisión de seguimiento, paritaria y formada por 3 miembros de la RS y 3 miembros de la RD para tratar las discrepancias de aplicación, si las hubiera, del Acuerdo sobre Eficiencia Organizativa que ahora se firma, conformada en la parte social por representación de las Secciones Sindicales más representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, con levantamiento obligatorio de acta en las reuniones que se celebren. Las reuniones serán convocadas a solicitud de cualquiera de las partes firmantes.

Cuarto. Volumen de empleo.

La dirección de la Empresa incorporará a la Empresa en el plazo de dieciocho meses una reposición de plantilla de 20 vacantes de las cuales ya se han cubierto 10 como consecuencia del personal trasladado de la Central de Puente Nuevo y Los Barrios.

La incorporación de estas vacantes tendrá carácter prioritario para puestos de especialista en distribución, según plantillas objetivo propuestas.

Quinto. Plan de salidas.

La dirección de la empresa analizará la plantilla actual de los centros de distribución y efectuará las salidas necesarias para puestos amortizables que no se adapten a las nuevas funciones desarrolladas en este acuerdo. En dichos casos se garantizarán iguales condiciones a las desarrolladas en procesos similares.

Sexto. Adecuación normativa.

Las condiciones comprendidas en el contenido del presente acuerdo derogan y sustituyen íntegramente a cualesquiera otras procedentes de otros acuerdos o pactos anteriores que se puedan oponer a las mismas y expresamente, aunque no con carácter exhaustivo, a las contenidas en los siguientes:

– Acta de Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Seguimiento sobre Desarrollo y Eficiencia Organizativa de Distribución, de 6 de febrero de 2012, que desarrollaba la disposición adicional sexta del Convenio Colectivo 2008-2012 que también queda derogada con este acuerdo.

– Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo de 5 de diciembre de 2011 (Acuerdo sobre el desarrollo de eficiencia organizativa de Distribución) y posterior de 6 de junio del mismo año.

– Acta (general) de acuerdo de la Comisión Reducida de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del Grupo Viesgo Distribución, de 30 de septiembre de 2016.

Disposición adicional séptima. *Complemento Pensión.*

Cuando el trabajador no quiera jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años o semestre siguiente, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, quedará sin efecto el compromiso de pago de complemento alguno de pensión por parte de la empresa, cuando en su día solicite y obtenga la jubilación a cargo de la Seguridad Social.

Disposición adicional octava. *Concurrencia en ayudas y beneficios sociales.*

En el caso de que los dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del Grupo Viesgo, solo uno de ellos podrá solicitar las ayudas y/o beneficios sociales previstos en este Convenio que en caso de discrepancia se distribuirán, si fueran divisibles, entre ambos trabajadores por mitad. Las ayudas a hijos u otros dependientes tendrán naturaleza personal, encontrándose directamente vinculadas a la persona en beneficio de la que se reconoce.

Lo dispuesto en la presente Disposición no será de aplicación a las ayudas y beneficios gestionados por la Comisión de Acción Social que tendrán su propia regulación.

Disposición adicional novena. *Garantía de aplicación.*

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter el desacuerdo sobre la inaplicación a CNCC o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas o aquellos que correspondan conforme a la legislación vigente.

Disposición adicional décima. *Jornada normal personal con DIR.*

Se mantendrá como garantía personal DIR la jornada en horario continuado que el personal tenga en los términos, horarios y condiciones individualmente reconocidos. El personal con régimen de trabajo de jornada en horario continuado DIR tendrá opción a disfrutar de una flexibilidad horaria, pudiendo retrasar para ello, hasta 30 minutos las horas de entrada y salida del trabajo.

Los trabajadores de oficina con régimen de trabajo en horario continuado DIR que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo dependientes o discapacitados (en los términos definidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en quince minutos más de la flexibilidad señalada en el punto anterior.

Disposición adicional undécima. *Carta personal Pasivo.*

En....., a de de 2021.

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

La entrada en vigor del IV Convenio Colectivo del Grupo Viesgo que acaba de firmarse prevé que cada uno de los trabajadores jubilados y prejubilados que mantenía la preservación de sus beneficios sociales por aplicación del III Convenio Colectivo Marco Grupo Viesgo, pasen a recibir por parte de EDP España una carta en la que se concreten individualizadamente sus beneficios sociales. Dichos beneficios tendrán vigencia indefinida y vitalicia para usted, de manera que pasarán a formar parte del nexo contractual existente entre usted y EDP España, por lo que no serán disponibles por futuros Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza o eficacia.

Pues bien, en cumplimiento de tal previsión convencional, pasamos a concretarle sus beneficios sociales.

1. El destinatario de esta carta mantendrá su beneficio social de tarifa eléctrica de empleado en las mismas condiciones en las que venía disfrutando como empleado en activo, es decir, mantendrá el derecho establecido en su convenio de origen. En caso de fallecimiento del trabajador, estas mismas condiciones serán de aplicación a las personas a las que hace referencia el artículo 34 del Convenio Colectivo de Electra de Viesgo 1996-1998 (Viudedad-Orfandad).

2. La Empresa mantendrá la aplicación a favor del destinatario de esta carta, cónyuge y descendientes a su cargo, del «Acuerdo para la aplicación del Seguro Médico de 16.02.2004», con las modificaciones en los términos siguientes:

– Recetas expedidas por facultativos del Sistema Nacional de Salud: No cabe el reembolso del coste de las mismas.

– Recetas expedidas por facultativos ajenos al Sistema Nacional de Salud (recetas blancas) pero que puedan tramitarse a través de dicho Servicio: No cabe el reembolso de las aquellas cuya cuantía individualizada sea inferior a 10 euros.

– Recetas expedidas por facultativos ajenos al Servicio Nacional de Salud (recetas blancas) pero que puedan tramitarse a través de dicho Servicio y su cuantía individualizada sea igual o superior a 10 euros: Se reembolsará el 80% de su cuantía y su presentación a la Empresa para percibirlo se efectuará con periodicidad semestral.

– Recetas expedidas por facultativos ajenos al Servicio Nacional de Salud (recetas blancas) que deban abonarse a PVP: Se reembolsará el 100% de su cuantía y su presentación a la Empresa para percibirlo se efectuará con periodicidad semestral.

Esperamos que, tras estas especificaciones, absolutamente vinculantes para el grupo EDP España, disipe usted cualquier duda o reserva respecto la firme voluntad empresarial de mantenerle en el disfrute de cuantos derechos individuales titularizaba usted en el momento de la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo de Grupo.

En la seguridad de que así será, reciba el más cordial saludo.

Disposición final primera. *Compensación y absorción.*

Sin perjuicio de lo señalado en las Disposiciones Adicionales segunda, tercera y cuarta, Configuración del SIR, Cláusula de garantías individuales, y Notificación de SIR y DIR respectivamente, las condiciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando anteriormente el personal por la aplicación de Convenios Colectivos, normas anteriores a los mismos, pactos individuales o concesión graciable de las Empresas.

Disposición final segunda. *Solución de conflictos.*

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias que, en el orden laboral, puedan surgir, respecto a la interpretación o aplicación de este convenio por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios, todo ello sin perjuicio del derecho a la tutela judicial que a las partes corresponde.

ANEXOS

ANEXO I

Tablas salariales

Escalones Retributivos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Permanencia en Puntos.	15 Pts.	15 Pts.	15 Pts.	15 Pts.	15 Pts.	15 Pts.	15 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	34 Pts.	
GRUPO.	A	2297,78	2390,61	2487,19	2587,67	2692,21	2800,98	2914,14	3031,87	3092,51	3154,36	3217,44	3281,79	3347,43	3414,38	3482,66	3552,32	3623,36	3695,83	3769,75	3845,14
	B	1922,68	2000,35	2081,17	2165,25	2252,72	2343,73	2438,42	2536,93	2587,67	2639,42	2692,21	2746,06	2800,98	2857,00	2914,14	2972,42	3031,87	3092,51	3154,36	3217,44
	C	1608,81	1673,81	1741,43	1811,78	1884,98	1961,13	2040,36	2122,79	2165,25	2208,55	2252,72	2297,78	2343,73	2390,61	2438,42	2487,19	2536,93	2587,67	2639,42	2692,21
	D	1346,18	1400,57	1457,15	1516,02	1577,26	1640,99	1707,28	1776,26	1811,78	1848,02	1884,98	1922,68	1961,13	2000,35	2040,36	2081,17	2122,79	2165,25	2208,55	2252,72
	E	1126,42	1171,93	1219,28	1268,54	1319,78	1373,10	1428,58	1486,29	1516,02	1546,34	1577,26	1608,81	1640,99	1673,81	1707,28	1741,43	1776,26	1811,78	1848,02	1884,98

ANEXO II

Promociones

Escalones Retributivos Origen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Ascenso Grupo Superior.	Escalón Destino.	1	1	1	1	2	3	4	5	6	6	7	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Puntos ⁽¹⁾ .				6	6	6	6	6		6		6								
Ascenso 2 Grupos Superiores.	Escalón Destino.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7
	Puntos ⁽¹⁾ .								6	6				6		6		6		6	

⁽¹⁾ Se adicionará a lo aquí señalado el número de puntos en la situación de partida que excedan de la media de 6 por año de evaluaciones recibidas en dicho escalón.

ANEXO III

Horas extraordinarias y compensadas

Importes horas extras - Artículo 46

Grupos profesionales	Horas compensadas	Horas 1,75
A	15,25	35,6
B	12,97	30,29
C	10,69	24,93
D	8,3	19,39
E	7,04	16,41

ANEXO IV

Plus de turnicidad

Importes plus de turnicidad - Artículo 41

Grupos profesionales	T.C.	T.A.C.	T.A.D.
A	39,3	28,83	15,92
B	39,3	28,83	15,92
C	31,45	23,6	15,92
D	24,91	18,36	15,92
E	24,91	18,36	15,92
Se establece un Complemento de Plus de Turnicidad, para todos los Grupos Profesionales y de regimenes de turnos.			
Complemento Plus de Turnicidad - artículo 41.5.	4,08	4,08	4,08

ANEXO V

Aportación Plan de Pensiones

Grupos Profesionales	Porcentaje aportación entidad promotora – Porcentaje	Porcentaje Aportación partícipe – Porcentaje
A	4,57	3,05
B	3,91	2,60
C	2,99	1,99
D	2,54	1,69
E	2,10	1,40

ANEXO VI

Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 13/05/1997

(Artículos 17 a 19)

Artículo 17. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso laboral o sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO VII

Registro Diario de Jornada

De conformidad con la exigencia legal prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, el Sistema de registro diario de jornada de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, se regulará de acuerdo a lo siguiente:

1.1 Entrada en Vigor y Vigencia.

La Empresa, en su compromiso de cumplimiento de la legalidad vigente, se ve en la obligación legal de establecer un sistema de registro diario de jornada, siendo, no obstante, intención de mantener y fomentar sus principios de confianza hacia sus trabajadores en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, manteniendo su espíritu innovador, sus políticas de flexibilidad y conciliación acordes con los tiempos actuales y tratando de impulsar formas de flexibilidad laboral basadas en el compromiso mutuo.

Por ello, aunque en principio tendrá carácter indefinido, este acuerdo podrá ser revocado por cualquiera de las partes, así como también por cualquier modificación legal, sobre el Registro Diario de Jornada que le afecte directamente impidiendo su aplicación o bien por diferencias en los criterios de aplicación de los órganos competentes para la supervisión de las obligaciones del Registro Diario de Jornada que impidan mantener las políticas de flexibilidad y conciliación anteriormente expuestas.

1.2 Tiempo de Presencia y Tiempo Efectivo de Trabajo.

La Empresa, ha venido estableciendo un sistema de registro diario de jornada sin limitar el desarrollo de formas de trabajo que estén basadas en la flexibilidad laboral y en

la conciliación de la vida personal y laboral, donde conviven diferentes horarios acordados para distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La Empresa cuenta con diversas infraestructuras y medios (acceso a internet, aplicaciones corporativas web, etc.) puestos a disposición de los empleados que mejoran su estancia en las instalaciones y flexibilizan su jornada laboral. El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Por tanto, el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria podría no ser considerado en su totalidad tiempo de trabajo efectivo, dado que, durante ese intervalo de tiempo, las personas trabajadoras podrían disfrutar de descansos o podrían acceder a servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales diferenciándose en este sentido entre tiempo de presencia y tiempo efectivo de trabajo.

En este sentido la Empresa reconoce plena responsabilidad a las personas trabajadoras para cumplir, como vienen haciendo, con los horarios y jornada que les sean aplicables, de acuerdo a sus funciones profesionales, manteniendo por tanto la consideración de tiempo efectivo exactamente igual a como se entiende en la actualidad, considerando tiempo efectivo exclusivamente el tiempo de trabajo efectivo laboral, es decir, aquel en el que los empleados realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste, los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones.

Dado las diferentes casuísticas que pueden motivar que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo los tiempos anteriores a las 7:30 h. hora de entrada convencionalmente pactada más temprana, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como lo más pronto las 7:30 h. Quedan excluidos aquellos horarios pactados con hora de entrada anterior a las 7:30 h. (p.e. personal a turnos, etc.)

Asimismo, no tendrá tampoco la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se preste servicios en régimen de jornada partida o jornada normal (antes especial) con realización de tardes.

Hay que tener en cuenta que utilizar medios y métodos de control diferentes a los actualmente existentes y aquí planteados, que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, supondría ir a una situación mucho más restrictiva, poco flexible y conciliadora, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente se acuerda mantener la situación actual, tanto en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación como a lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados en relación con el tiempo de presencia en las instalaciones de la Empresa que flexibilizan la jornada laboral, y no implantar otros métodos de registro mucho más restrictivos que vayan en contra de dicha flexibilidad y de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

1.3 Sistema de Registro Diario de jornada.

Los trabajadores están obligados a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro diario de jornada establecidos por lo que deberán de realizar el fichaje según el procedimiento establecido.

La Empresa conservará durante el tiempo estipulado en el RD Ley 8/2019, los registros diarios de las jornadas de todo el personal, estando a disposición de las personas trabajadoras, así como también de sus representantes los registros del personal sujeto al ámbito del CC.

1.4 Horas Complementarias y Horas Extraordinarias.

Es política de la Empresa evitar en lo posible, la realización de horas complementarias y extraordinarias.

Teniendo en cuenta lo señalado en el punto 1.2 en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no laborales, solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de los responsables correspondientes. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de su responsable de ampliar su jornada, se reflejará como hasta ahora en el Sistema de Gestión de Tiempos, como horas complementarias u horas extraordinarias, según corresponda, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas como tales mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente tiempos de presencia en las instalaciones que no tendrían consideración de trabajo efectivo.

Este criterio se tendrá en cuenta también para el personal cuyo centro de trabajo es en la mayor parte móvil o itinerante o bien realiza desplazamientos debidos a órdenes o instrucciones efectuadas por un superior jerárquico.

Cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo, deba prolongar el mismo para la atención de necesidades laborales inaplazables, deberá recibir previamente a su realización, autorización expresa (salvo causa de fuerza mayor) de su superior jerárquico, sin que, por tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse como horas complementarias o extraordinarias.

Tanto las horas complementarias como las horas extraordinarias, realizadas de acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, deberán ser registradas en el Sistema de Gestión de Tiempos de acuerdo al procedimiento establecido.

1.5 Protección de Datos.

La Empresa se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

1.6 Información a la representación legal de los trabajadores.

Con la periodicidad correspondiente, la representación legal de los trabajadores recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las efectuadas por cada uno de ellos.

ANEXO VIII

Resumen cuadrante Centro Control

Jefes de Servicio

	L	M	X	J	V	S	D	
Js1	M	M	T	T	D	N	N	2. ^a semana
Js2	m	m	m	m	m	D	D	1. ^a semana
Js3	d	d	d	d	d	D	D	8. ^a semana
Js4	d	d	d	d	d	D	D	7. ^a semana
Js5	Rm	Rm	Rm	Rm	Rm	D	D	6. ^a semana
Js6	T	T	D	N	N	RD	RD	5. ^a semana

	L	M	X	J	V	S	D	
Js7	D	N	N	D	M	M	M	4. ^a semana
Js8	N	D	M	M	T	T	T	3. ^a semana

Técnicos de Operación

	L	M	X	J	V	S	D	
To1	M	M	T	T	D	N	N	2. ^a semana
To2	m	m	m	m	m	D	D	6. ^a semana
To3	d	d	d	d	d	D	D	8. ^a semana
To4	d	d	d	d	d	D	D	7. ^a semana
To5	t	t	t	t	t	D	D	1. ^a semana
To6	T	T	D	N	N	D	D	5. ^a semana
To7	D	N	N	D	M	M	M	4. ^a semana
To8	N	D	M	M	T	T	T	3. ^a semana

Leyenda

M: Mañana turno oficial (7:00 a 14:00).

T: Tarde turno oficial (14:00 a 22:00).

N: Noche turno oficial (22:00 a 7:00).

D: Descanso.

m: Mañana turno (7:00 a 14:00).

t: Tarde turno (14:00 a 22:00).

Rm: Mañana turno (7:00 a 14:00) y retén resto jornada.

RD: Retén todo el día en descanso.

d: Jornadas en 7.^a y 8.^a semana del ciclo dedicada para disfrute de vacaciones y/o descansos (ampliable a semana de flexibilidad según acuerdo, 1.^a semana de turno para el Jefe de Servicio y para el Técnico de operación) y para complementar jornadas con el fin de cumplir horas anuales.