

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8345 *Resolución de 16 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Enagás.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo del Grupo Enagás (comprende las empresas Enagás, SA, Enagás Transporte, SAU, Enagás GTS, SAU, Enagás Internacional, SLU, Enagás Transporte Norte, SL, Enagas Financiaciones, SAU; Enagás Emprende, SLU; Enagás Services Solutions, SL y Musel Energy Hub, SL) –Código de convenio 90001812011981–, que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2024, y finalmente subsanado mediante Acta de 8 de abril de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas y, de otra, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT y CCP en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 16 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ENAGÁS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Cláusula preliminar.

Los términos que estén redactados utilizando el masculino genérico (ej. trabajador, empleado, delegado, etc.) se entenderán referidos indistintamente al género femenino y al género masculino, salvo que del contexto se deduzca otra cosa.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente convenio regula las relaciones de trabajo en el Grupo Enagás.

Con independencia de su configuración mercantil, a efectos estrictamente jurídico laborales, el Grupo Enagás comprende las Empresas Enagás, SA, Enagás Transporte,

SAU, Enagás GTS, SAU, Enagás Internacional, SLU, Enagás Transporte Norte, SL, Enagas Financiaciones, SAU; Enagás Emprende, SLU; Enagás Services Solutions, SL; Musel Energy Hub, SL y; y cualquier otra empresa en la que la participación de Enagás en su capital sea igual o superior al 50 %, siempre que Enagás asuma las facultades de organización y dirección de los trabajadores y la actividad laboral de las mismas se encuentre en el ámbito de representación de las Federaciones Sindicales de los Sindicatos firmantes del convenio.

2. Ámbito de aplicación personal.

2.1 Las condiciones laborales pactadas en el presente convenio tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los trabajadores del Grupo Enagás, que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se incluyan en su ámbito de aplicación o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, con las excepciones que se regulan en el apartado 2.2 letras a y b de este artículo.

2.2 Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) La Alta Dirección, los Directores, Gerentes y Coordinadores.
- b) Todos los profesionales que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan suscrito un contrato de excluido de convenio con la compañía.

Pueden ser incluidos en el ámbito del propio convenio, por decisión unilateral de cualquiera de las partes, todos los trabajadores señalados en el apartado b), sin necesidad de que, para tal inclusión, se deba proceder por el mecanismo de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se regulará su situación por las reglas siguientes:

- Se mantiene exclusivamente la misma retribución bruta fija que viniera devengando en el momento de su retorno al convenio.
- El tiempo que haya permanecido fuera de convenio será computado a efectos de antigüedad para el cálculo de los trienios correspondientes, considerando la fecha de antigüedad reconocida.
- Será asignado al nivel salarial y banda retributiva que esté más próximo por defecto a la retribución fija de excluido de convenio, una vez descontada la parte correspondiente al complemento de antigüedad. De existir diferencia con la retribución fija de excluido de convenio, se ajustará a través de un complemento personal (que se considerará salario a todos los efectos).
- Los Jefes de Tuno y Supervisores, en caso de inclusión en convenio quedarán adscritos en el Grupo Profesional Especialista Técnico Mando Intermedio.

La Empresa informará con carácter anual a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio, sobre el número de personas que se incorporan al ámbito de aplicación del convenio colectivo, así como personas contratadas dentro del citado ámbito de aplicación, en niveles salariales superiores al nivel básico.

3. Ámbito de aplicación territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo serán de aplicación y obligarán a las empresas del Grupo Enagás referidas en el apartado 1 y a sus empleados en todo el territorio del Estado Español.

4. Ámbito de aplicación temporal: vigencia.

El convenio colectivo del Grupo Enagás tendrá vigencia durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026. La aplicación de sus normas comenzará a regir el día de su firma. Aquellas normas que establezcan mejoras económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 2024, salvo indicación expresa.

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales si, finalizado el período inicial de vigencia señalado en el párrafo anterior o cualquiera de sus prórrogas anuales, no media denuncia expresa de alguna de las partes. Dicha denuncia, con objeto de negociar un nuevo convenio, se formulará de acuerdo con la legislación vigente, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento del convenio, dándose cuenta de la misma a la otra parte.

Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, Administrativa o Judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo conculca la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas de este convenio absorberán y compensarán las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas, que sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

Artículo 4. *Garantías personales.*

Aquellos trabajadores que tuvieran condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, las mantendrán a título individual y a extinguir.

Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales que contengan condiciones inferiores a las del presente convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección. No obstante, ésta informará y oír a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales Estatales del Grupo Enagás legalmente reconocidos, en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos, no podrán producir mermas ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores. Por el contrario, se procurará que participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa y Delegados Sindicales Estatales del Grupo Enagás legalmente reconocidos, de aquellas decisiones que vinculen el futuro de las Empresas del Grupo Enagás y puedan influir claramente en la evolución de las mismas, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases. Esta información, siempre que, la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que los representantes de los trabajadores puedan emitir su informe.

En tanto no afecte a la dignidad humana, o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador estará obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad o trabajo habitual, sino también las de las especialidades conexas que, con

carácter complementario y transitorio, y a fin de mantenerle con continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas.

Artículo 6. *Organigrama y plantillas.*

La Empresa entregará a los Representantes Sindicales Estatales del Grupo Enagás, antes del 31 de enero de cada año una plantilla de todos los puestos de trabajo del Grupo Enagás, cualquiera que sea el carácter de los mismos (fijos, temporales, etc.), por grupos profesionales y referida al 31 de diciembre del año anterior. Semestralmente se informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio del Grupo Enagás sobre el grado de cobertura de dicha plantilla y sobre los puestos vacantes a cubrir por el sistema previsto en el convenio y se le entregará la relación de puestos de trabajo del organigrama con indicación de los nombres de sus ocupantes.

Asimismo, la Dirección entregará semestralmente a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio del Grupo Enagás los organigramas completos y actualizados de todos y cada uno de los puestos de trabajo del Grupo Enagás, cualquiera que sea el carácter de los mismos. Se indicará el nombre de los ocupantes y el carácter de los puestos (fijo, temporal, etc.).

Las variaciones se comunicarán a la mayor brevedad posible informando de las causas.

Artículo 7. *Productividad.*

Para contribuir a la mejora de la productividad del Grupo Enagás, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio del Grupo Enagás asumirá los siguientes cometidos:

Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso de producción directo como en el resto de procesos.

Estudio y propuesta de aplicaciones de nuevas tecnologías, organización del trabajo, etc., bajo la doble perspectiva del coste económico-social y de las necesidades productivas.

Estudios de mejora del binomio productividad-calidad.

La Comisión desarrollará el contenido de lo expuesto, fijando su alcance, plazos de ejecución y condiciones de aplicación.

Artículo 8. *Participación sindical sobre organización del trabajo.*

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio del Grupo Enagás tendrá competencia sobre: organización, adscripción a bandas retributivas, productividad, empleo y contrata. Asimismo, analizará escenarios alternativos para la regulación de jornada y horarios para los distintos colectivos y Centros de Trabajo, así como la definición y regulación de los distintos supuestos de horarios especiales que se establezcan como consecuencia de las nuevas necesidades organizativas del Grupo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Ordenación laboral.*

Se establecen en el ámbito del presente convenio colectivo cuatro Grupos Profesionales: Grupo Técnico, Grupo Administrativo Informático, Grupo Especialista Técnico y Grupo Servicios Auxiliares, como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores del Grupo Enagás sujetos a este convenio.

Se establecen dos bandas retributivas para los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo Informático y Especialista Técnico y una banda retributiva única para el Grupo Profesional Servicios Auxiliares.

Cada Banda Retributiva está definida por un intervalo de niveles salariales dentro de la escala de niveles salariales 1 a 20.

Todo trabajador del Grupo Enagás estará asignado a un Grupo Profesional, a una Banda Retributiva y a un Nivel Salarial.

La realización de las funciones/actividades definidas con carácter principal en el puesto de trabajo determinará la adscripción de los trabajadores a un Grupo Profesional concreto y dentro de éste a una Banda Retributiva.

En base a esta ordenación laboral se desarrollarán las políticas y procedimientos de promoción, retribución, ingresos, formación y desarrollo profesional de los Recursos Humanos.

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de las prestaciones de los puestos de trabajo, los siguientes Grupos Profesionales:

1. Técnico:

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado universitario / máster universitario, grado superior, medio o nivel de conocimientos equivalente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que no implican responsabilidad sobre una unidad organizativa.

2. Administrativo Informático:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación técnico-informática y/o administrativa a nivel de Bachiller, grado superior FP, FP2 o Ciclo Formativo de Grado Superior, así como experiencia en procesos concretos o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su formación y experiencia en especialidades técnicas, informáticas, administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión y coordinación sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra Banda Retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional.

3. Especialista Técnico:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación profesional a nivel de Bachiller, grado medio FP, FP1, grado superior FP, FP2 o Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes (en función del contenido de los puestos).

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exijan cierta práctica y especialidad o gran experiencia cuando desempeña funciones de mando, relacionadas con el sistema productivo de la empresa, así como con funciones de apoyo a otras unidades funcionales de la empresa, relacionadas con clientes, almacenes, gestiones y mantenimiento de instalaciones generales, etc., pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra Banda Retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional al suyo.

4. Servicio Auxiliar:

Titulación/aptitudes profesionales: Formación profesional a nivel de grado medio FP, FP1 o Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones propias de un oficio o tarea que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma o de otra banda retributiva y/o de menor nivel de desarrollo profesional.

Artículo 11. *Bandas retributivas y retribuciones.*

Para cada Grupo Profesional se establecen las Bandas Retributivas, definidas por el intervalo de niveles salariales de la escala de niveles salariales 1 a 20.

En los Grupos Profesionales con más de una Banda Retributiva (Técnico, Administrativo-Informático y Especialista Técnico); la adscripción de los puestos a cada una de ellas se realizará, en base a las necesidades organizativas definidas por la Dirección, en el Inventario de Puestos de Trabajo, atendiendo a los siguientes factores:

- Nivel de competencia profesional requerido, determinándose éste por:
 - Formación adicional específica requerida.
 - Experiencia adicional y específica requerida.
- Nivel de complejidad de las funciones y trabajos asignados al puesto, determinándose éste por:
 - Grado de definición y concreción de los problemas que enfrenta.
 - Disponibilidad de modelos, procedimientos, etc., para dar solución a los problemas que enfrenta.
- Nivel de competencia en relaciones humanas, determinándose éste por:
 - Capacidad requerida para conseguir objetivos a través de la organización, coordinación e integración del trabajo de otras personas.
 - Capacidad requerida para conseguir resultados a través de la relación y negociación con personas de otras áreas de la Empresa o externas a ésta.
- Nivel de responsabilidad inherente al puesto, determinándose éste por:
 - Ámbito y capacidad de decisión.
 - Impacto de las decisiones.
 - Vinculación de otros puestos a las decisiones.

La adscripción al sistema de clasificación se ajustará a lo contenido en el anexo 7 que define la integración en el sistema y el inventario de puestos.

Cada Banda Retributiva está definida por el intervalo de niveles salariales siguientes (especificados en la tabla).

– Nivel de Entrada: Corresponde al nivel salarial inferior en la Banda Retributiva. Es el nivel que preferentemente se asignará a los trabajadores de nuevo ingreso. No obstante, la Empresa podrá realizar contrataciones externas en todos los niveles de cada banda del grupo profesional Técnico, según necesidades de la compañía y condiciones de mercado.

– Nivel Básico: Es el nivel salarial fijado dentro de la Banda Retributiva para un desempeño normal del puesto de trabajo.

El Nivel Básico de cada Banda Retributiva será el mismo para todos los puestos de trabajo integrados en ella.

– Niveles de Desarrollo: Son los niveles salariales superiores al Nivel Básico, incluidos en la Banda Retributiva; a ellos podrán acceder los trabajadores a través de acciones de Desarrollo Profesional.

Grupo profesional y banda retributiva	Nivel salarial de entrada	Nivel salarial básico	Niveles salariales de desarrollo
<i>1. Técnico</i>			
a. Alta Cualificación.	14	6	Del 5 al 1.
b. General.	17	9	Del 8 al 3.
<i>2. Admvo.-Informático</i>			
a. Técnico Ayudante.	17	13	Del 12 al 5.
b. General.	19	15	Del 14 al 8.
<i>3. Especialista Técnico</i>			
a. Mando Intermedio.	17	11	Del 10 al 4.
b. General.	18	13	Del 12 al 7.
<i>4. Servicios Auxiliares</i>			
	20	17	Del 16 al 10.

Artículo 12. *Desempeño del puesto de trabajo.*

Se entiende por desempeño del puesto el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados con el que el ocupante del puesto desarrolla las funciones asignadas al mismo. Existirán los siguientes grados de desempeño:

Desempeño normal del puesto.

El desempeño normal del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Se corresponde con los siguientes criterios:

Los conocimientos y experiencia que sean necesarios para asegurar la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.

El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas para el puesto de trabajo con amplio margen de autonomía.

Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.

Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.

El desempeño normal del puesto se retribuirá con el Nivel de Entrada, y transcurridos un total de cinco años, para los Grupos Profesionales y Bandas Retributivas de Servicios Auxiliares, Especialista Técnico General, Administrativos e Informáticos General y Técnico Ayudante, con el Nivel Básico de la Banda Retributiva correspondiente, que se alcanzará progresivamente según se detalla en el anexo 1.

Para los Especialistas Técnicos Mandos Intermedio el Nivel Básico de la Banda Retributiva, se alcanzará progresivamente transcurridos seis años, según se detalla en el anexo 1; y para los Técnicos General y Alta Cualificación se alcanzará progresivamente transcurridos nueve años, según se detalla en el anexo 1.

El coste que ello pueda suponer será a cargo de la empresa y no se detraerá de los incrementos pactados de la masa salarial.

Desarrollo profesional.

El ocupante del puesto podrá acceder a un nivel de desarrollo superior, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la

capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior o, en su caso, a puestos de otra Banda Retributiva y/o Grupo Profesional, según se desarrolla en el capítulo V.

Artículo 13. *Escalafón.*

Antes del 31 de enero de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Dirección, publicará el escalafón por grupos profesionales, Bandas retributivas y Niveles salariales, según la fecha de efectividad. En caso de igualdad se situará en primer lugar el empleado de mayor antigüedad en el Grupo Enagás, y si ésta fuera la misma, el de mayor edad.

En el escalafón, deberán figurar los siguientes datos referidos a todos y cada uno de los trabajadores:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Destino (Centro, Dirección, Gerencia...).
4. Grupo Profesional, Banda Retributiva y Nivel Salarial.
5. Fecha de efectividad en el Grupo Profesional y en la Banda Retributiva y en el Nivel.
6. Fecha de ingreso.
7. Fecha de nacimiento.
8. Fecha de antigüedad reconocida.
9. Puesto de trabajo.
10. Fecha de antigüedad en el puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán formular reclamaciones en un plazo de treinta días a partir de la fecha en que se hagan públicas dichas listas. La Dirección resolverá dichas reclamaciones en un plazo igual, con la publicación del escalafón definitivo, y facilitará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio del Grupo Enagás la información correspondiente.

CAPÍTULO IV

Retribución

Artículo 14. *Masa salarial.*

1. La Masa salarial bruta del Grupo Enagás, quedará compuesta por:
 - 1.1 Los elementos de la estructura retributiva.
 - Sueldo o salario [Nivel Salarial y Desarrollo Carreras Profesionales (DCP)].
 - Antigüedad.
 - Pluses por condiciones de trabajo:
 - Turno rotativo.
 - Retén.
 - Retén festivo
 - Plus Disponibilidad.
 - Plus Disponibilidad Festivo.
 - Gratificación por jornada irregular.
 - Trabajo en festivo.
 - Quebranto de moneda.
 - Plus estancia plataforma (día/noche).
 - Plus trabajo efectivo noche plataforma.
 - Plus manejo grúa plataforma.
 - Prima de Disponibilidad plataforma.

- Plus de Estación de Compresión (conforme al acuerdo de fecha 19 de mayo de 1992).

1.2 Otros conceptos económicos.

- Complementos especiales (teletrabajo, gastos de viaje, compensación de gastos de comida y transporte).
- Conceptos sociales no retribuidos (ayuda de estudios, seguros, préstamos, indemnización traslado, comedores).
- Horas extraordinarias.

Estos conceptos están referidos a todos los trabajadores del Grupo Enagás, cualquiera que sea su modalidad de contrato laboral.

2. Para el cálculo y distribución de los incrementos de la Masa Salarial se operará de la forma siguiente:

2.1 De la Masa Salarial bruta se detraerán los conceptos:

- Pluses por condiciones del trabajo.
- Complementos especiales.
- Conceptos sociales no retributivos.
- La masa correspondiente al personal no incluido en convenio.
- Horas extraordinarias.
- La masa correspondiente al personal no perteneciente a plantilla fija.

2.2 Posteriormente, se homogeneizará, tomando la plantilla fija de convenio del Grupo Enagás al 31 de diciembre, proyectándose teóricamente a todo el año.

Sobre esta masa salarial homogeneizada se aplicará el porcentaje de aumento que se acuerde, que se distribuirá entre los conceptos y con los porcentajes que asimismo se acuerden.

A los conceptos detraídos de la masa salarial homogeneizada se les aplicará el porcentaje de incremento que se acuerde para la misma, excepto a los conceptos ligados al sueldo o salario o sometidos a la evolución natural de su coste:

- Horas extraordinarias.
- Conceptos sociales no retributivos (exceptuando las ayudas de estudios, a las que se les aplicará el tratamiento que se establezca en el artículo 18).

Artículo 15 *Elementos de la estructura retributiva.*

1. Sueldo o Salario. El sueldo o salario está integrado por el Nivel Salarial y, en su caso, el Desarrollo de Carreras Profesionales (DCP), que en cada momento tenga el trabajador.

a) Nivel salarial.

Es el salario de todos y cada uno de los trabajadores del Grupo Enagás atendiendo a su Grupo Profesional y Banda Retributiva.

Su cuantía a partir de la fecha de la firma del convenio, establecida en valor anual, viene determinada por la escala de niveles de 1 a 20 siguientes:

Tabla I

Niveles salariales	Valor euros 2024 (16 pagas)
1	99.516,80
2	90.528,80

Niveles salariales	Valor euros 2024 (16 pagas)
3	81.460,16
4	74.073,76
5	68.267,04
6	63.137,28
7	59.259,20
8	54.786,56
9	52.119,04
10	50.170,24
11	46.435,68
12	44.691,36
13	41.428,96
14	39.786,72
15	36.929,60
16	35.020,96
17	31.889,76
18	29.184,80
19	26.337,12
20	23.774,24

La escala retributiva distribuida en Grupos Profesionales y Bandas Retributivas figura en el anexo 2.

b) Desarrollo de Carrera Profesional (DCP).

Es la cantidad que se percibe entre el Nivel Salarial en que se encuentre el trabajador y el nivel inmediato superior derivado de la integración/adscrición del personal a este sistema retributivo, igualmente por aplicación del Sistema de Desarrollo Profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior. Dentro de dicha cantidad tendrá carácter de salario a todos los efectos, la parte consolidable de acuerdo con la regulación prevista en el capítulo V del convenio, que se abonará en dieciséis pagas.

Asimismo, la parte no consolidable de la DCP, de acuerdo con lo previsto en el citado capítulo V, se percibirá de una sola vez por su importe anual, en la nómina del mes siguiente a aquel en el que se publique la resolución de la Comisión de Desarrollo, mediante un concepto que exprese su carácter no consolidable.

Pagas Extraordinarias. El personal sujeto al ámbito del presente convenio percibirá, doce mensualidades normales y cuatro pagas extraordinarias de devengo trimestral, que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad normal, entendiéndose por tal la compuesta por el sueldo o salario y la antigüedad.

2. Antigüedad. Retribuye los años de permanencia reconocida en las Empresas del Grupo Enagás y se abona en trienios.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en las siguientes circunstancias:

- Excedencia forzosa.
- Período de prueba.
- Personal no fijo de plantilla que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad, conforme a lo previsto en el artículo 30 del presente convenio colectivo.
- Accidente de trabajo o incapacidad temporal.
- Excedencia nacimiento hijo.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla II.

Tabla II

Antigüedad

Año	2024	2025	2026
Trienio (Euros).	45,30	46,09	46,78

3. Pluses por condiciones de trabajo:

3.1 Plus de turno rotativo:

Este plus cubre los conceptos relacionados intrínsecamente con el turno, tales como turnicidad y nocturnidad.

Se cobrará por días de trabajo efectivo, así como en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, días laborables de las vacaciones anuales y permisos retribuidos.

Los corretornos tendrán la consideración de personal a turno, a todos los efectos. Los Jefes de Turno que realicen normalmente suplencias cobrarán el plus de turno durante todo el año.

El importe de este plus, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla III.

Tabla III

Concepto	Unidad	2024	2025	2026
Plus turno rotativo.	Día.	32,59	33,99	35,36

3.2 Plus de retén y retén festivo.

Cuando las necesidades de la Empresa lo aconsejen, la Dirección podrá establecer retenes de disponibilidad telefónica en los centros de trabajo en que sean necesarios. Estos retenes estarán compuestos por el número de personas que en cada caso establezca la Dirección.

Dichas personas estarán obligadas a mantenerse en contacto fuera de las horas de trabajo con quien se designe en cada caso, y a estar localizables en un radio de 30 Km. del edificio del centro de trabajo o de cuarenta y cinco minutos, para presentarse a dicho centro, en caso de llamada.

La percepción del retén por día festivo que no sea domingo es acumulable a la del retén semanal.

Estas cantidades se cobran por servicio efectivo realizado, correspondientes al retén semanal y retén festivo que no sea domingo.

Las cantidades, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figuran en la tabla IV.

Tabla IV

Plus retén

Año	2024	2025	2026
<i>1. Plus retén semanal</i>			
– Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	407,18	414,31	420,52
– Especialistas Técnicos General.	279,66	284,55	288,82
<i>2. Plus retén diario</i>			
– Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	58,17	59,19	60,07
– Especialistas Técnicos General.	39,95	40,65	41,26
<i>3. Plus retén festivo</i>			
– Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	195,69	199,11	202,10
– Especialistas Técnicos General.	135,59	137,96	140,03

3.2 bis Plus de Disponibilidad y Disponibilidad Festivo.

Asimismo, por necesidades derivadas de la implantación de modelos organizativos o de modificaciones legales que afecten a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa podrá definir otras situaciones de disponibilidad, diferentes a las reguladas en el apartado anterior.

Se entenderá que existe disponibilidad del trabajador cuando el mismo deba estar localizable fuera de sus horas de trabajo, por algún medio telefónico, telemático o informático, durante el periodo de tiempo que se estipule en cada caso.

Se incluyen en este concepto, entre otras:

1. La disponibilidad de los correturnos en los centros en los que existe sistema de trabajo a turnos.
2. Disponibilidad de los componentes del Grupo de Apoyo en las Plantas de Regasificación.
3. La disponibilidad de los trabajadores con la condición de refuerzo, en los centros en los que así se considere.
4. La disponibilidad de los trabajadores que deban dar soporte técnico a otras áreas del Grupo Enagás o a clientes o proveedores del Grupo, en relación con aquellas incidencias que puedan producirse fuera de su horario habitual de trabajo.

Esta relación no es exhaustiva, por lo que el plus de disponibilidad será de aplicación a todas aquellas situaciones que se puedan producir y que reúnan las condiciones descritas en este apartado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.

Cuando se produzca la activación de la disponibilidad, se computará el tiempo efectivamente trabajado, hasta la finalización de las actuaciones, aun cuando no sea necesario desplazarse al centro de trabajo para la resolución de la incidencia.

Tabla IV bis

Plus de Disponibilidad

Año	2024	2025	2026
<i>1. Plus Disponibilidad semanal</i>			
– Técnicos, Técnico-Ayudante y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	407,18	414,31	420,52
– Especialistas Técnicos General.	279,66	284,55	288,82
<i>2. Plus Disponibilidad diario</i>			
– Técnicos, Técnico-Ayudante y Especialistas Técnicos MMII.	58,17	59,19	60,07
. Especialistas Técnicos General.	39,95	40,65	41,26
<i>3. Plus Disponibilidad festivo</i>			
– Técnicos, Técnico-Ayudante y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios.	195,69	199,11	202,10
– Especialistas Técnicos General.	135,59	137,96	140,03

3.3 Gratificación por jornada irregular.

En base a criterios organizativos, se podrán establecer por la Dirección horarios de trabajo distintos a los establecidos en el convenio colectivo, para colectivos pertenecientes a los Grupos profesionales: Técnico, Administrativo-Informático (Secretarios de Dirección) y Servicios Auxiliares. El cambio de horario se comunicará a cada uno de los interesados con una antelación mínima de siete días.

Tiempo de trabajo y jornada: La realización, por el personal referido en este punto 3.3 de esta jornada laboral irregular se ajustará a las siguientes condiciones:

A. Jornada diaria: Podrá establecerse un horario diario distinto al establecido en el convenio colectivo (artículo 39 y 40), manteniéndose, en todo caso, la jornada de 1.674 horas anuales para los años 2023, 2024, 2025 y 1.666 horas anuales a partir del 1 de enero de 2026.

La jornada semanal será de lunes a viernes.

B. Cómputo de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo se computará por períodos de cuatro semanas consecutivas. Los excesos de jornada que se hubieran producido, en su caso, se compensarán en tiempo de descanso, que se disfrutará en el día o días de la semana que decidan de común acuerdo la Dirección y el trabajador.

Se establece una gratificación por jornada irregular, que será devengada por el personal al que se refiere el presente apartado, mientras esté adscrito a la realización de la jornada establecida en el mismo.

3.3.1 Devengo: La gratificación por jornada irregular se percibirá en dieciséis pagas, prorrateándose los períodos inferiores al mes.

Tendrán la consideración de devengables los días efectivamente trabajados, los correspondientes a descanso reglamentario (sábados, domingos y fiestas nacionales y locales) y los computados como vacaciones, dejándose de percibir esta gratificación durante los permisos oficiales (según artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores), permisos sin sueldo (artículo 46 convenio colectivo), así como en caso de Incapacidad Temporal. El devengo y percepción de la gratificación por jornada irregular cesará cuando finalice la adscripción al tipo de jornada aquí regulada.

3.3.2 La cuantía de esta gratificación por jornada irregular, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla V.

Tabla V

Gratificación jornada irregular

Año	2024	2025	2026
Euros/Paga.	278,89	283,77	288,03

3.4 Plus de trabajo en festivo.

Se establece para el personal a turnos en ciclo continuo y descanso entre semana, por cada festivo no domingo realmente trabajado.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla VI.

Tabla VI

Plus por día festivo trabajado

Año	2024 (Euros/Día)	2025 (Euros/Día)	2026 (Euros/Día)
– Especialistas Técnicos Mandos Intermedios y Ayudantes Jefe Turno.	364,69	371,07	376,64
– Especialistas Técnicos General.	235,93	240,06	243,66

3.5 Quebranto de moneda.

Se establecen las cantidades que se detallan en la Tabla VII por quebranto de moneda a los trabajadores que desempeñan el puesto de Cajero en Madrid, Plantas de Regasificación, Almacенamientos Subterráneos y Centros de Transporte y para aquéllos que entre sus funciones realicen tareas de caja en el resto de los centros de la Empresa.

El importe correspondiente se abonará en 16 pagas.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figura en la tabla VII.

Tabla VII

Quebranto de Moneda

Año	2024 (Euros/Paga)	2025 (Euros/Paga)	2026 (Euros/Paga)
Madrid, Plantas, AA,SS, CT con 3 o más centros.	220,70	224,56	227,93
CT con 1 o dos centros.	110,30	112,23	113,91

3.6 Pluses vinculados a la instalación marina (plataforma):

El tiempo de espera que exceda de treinta minutos desde la hora de salida prevista del aeropuerto a la hora de salida efectiva hacia la instalación marina tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3.6.1 Plus de trabajo en instalación marina.

Plus estancia día en Plataforma (07:00 a 19:00 horas).

Por cada día en la instalación marina el empleado percibirá un complemento de 32,63 euros brutos/día, para el año 2024.

Plus de estancia noche en Plataforma (19:00 a 07:00 horas).

Si por necesidades del servicio el empleado hubiera de pernoctar en la instalación marina, percibirá un complemento de 32,63 euros brutos/noche, por noche efectiva de estancia en la instalación, para el año 2024.

Plus trabajo efectivo noche Plataforma:

Se establece un complemento de 46,41 euros brutos (para el año 2024), por cada noche de trabajo efectivo en la instalación marina.

Tabla VIII

Plus instalación marina

Año	2024	2025	2026
Día plataforma.	32,63	33,20	33,70
Noche plataforma.	32,63	33,20	33,70
Noche trabajo efectivo plataforma.	46,41	47,22	47,93

3.6.2 Plus por manejo de la grúa de plataforma.

Los trabajadores que, conforme a las necesidades operativas previstas en el calendario de turnos, operen o estén disponibles dentro de su turno para operar la grúa de la plataforma marina percibirán por cada día efectivo de trabajo la cantidad de 96,40 euros brutos/día (para el año 2024). Este complemento de puesto de trabajo exclusivamente podrán percibirlo los empleados que estén cualificados para estos trabajos.

En los supuestos en los que, estando programada la presencia de gruísta por necesidades operativas previstas en el calendario de turnos, se produjese la necesidad, debido a alguno de los motivos de permiso retribuido establecidos en el artículo 45.1, letras a), b), c), d), e), f), g), h), i), de bajar al gruísta titular y subir a plataforma al gruísta que le sustituye en el turno, se abonará el plus por manejo de la grúa de plataforma correspondiente al día de relevo, a los dos gruístas.

Tabla IX

Plus por manejo de la grúa de plataforma

Año	2024	2025	2026
Plus manejo grúa plataforma.	96,40	98,09	99,56

3.6.3 Compensación a aplicar a las situaciones excepcionales en instalación marina:

Situaciones excepcionales relativas a la Plataforma:

1. Compensación a aplicar a las situaciones excepcionales en la instalación marina:

a) En el supuesto de que por condiciones excepcionales (condiciones meteorológicas adversas, avería en el medio de transporte, etc.) no fuese posible bajar de la Plataforma una vez finalizado el turno semanal establecido en el calendario y el empleado hubiera de permanecer en la instalación marina será de aplicación el régimen siguiente:

– Si la prolongación no obliga a pernoctar en la instalación marina, el tiempo de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias de las establecidas en el artículo 42.2. El tiempo de estancia en plataforma fuera de la jornada de trabajo tendrá

una compensación económica equivalente a la establecida para las horas extraordinarias. Dicha compensación se realizará de una de las formas previstas en el artículo 42.1 del convenio.

– Si la prolongación obliga a pernoctar en la instalación marina se percibirá un complemento de 32,63 euros brutos (para el año 2024) por noche efectiva de estancia en la instalación. el tiempo de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias de las establecidas en el artículo 42.2. El tiempo de estancia en plataforma fuera de la jornada de trabajo tendrá una compensación económica equivalente a la establecida para las horas extraordinarias. Dicha compensación se realizará de una de las formas previstas en el artículo 42.1 del convenio.

b) En el supuesto de que por condiciones excepcionales (condiciones meteorológicas adversas, avería en el medio de transporte, etc.) finalmente, no se pudiera subir a Plataforma, la jornada se considerará como día trabajado en Plataforma.

2. Compensación a aplicar en los supuestos de modificación del calendario que impliquen tripular la plataforma de manera continuada. Por la índole de las operaciones realizadas, la Dirección podrá modificar los calendarios establecidos, sin más limitación que las disposiciones existentes en materia de descanso entre jornadas y la comunicación a la representación de los trabajadores con carácter previo a la puesta en funcionamiento del nuevo horario de trabajo, siempre que ello fuera posible. La compensación a aplicar en los supuestos de modificación del calendario que impliquen tripular la plataforma de manera continuada, será la siguiente:

– Si la Plataforma es tripulada durante viernes, sábado y domingo, respondiendo a la programación efectuada, se considera día programado.

– Si la Plataforma es tripulada durante más días que los previstos en la programación marcada se actuará conforme a lo establecido en el apartado 1. a). En el caso de que el cambio se preavise con un tiempo inferior a ocho días a contar desde la incorporación normal del turno afectado, las horas trabajadas fuera del cuadrante previsto se compensará conforme a lo establecido en el artículo 42.1 del convenio.

– Si la Plataforma se tripula durante menos días que la programación marcada, se considera día trabajado normalmente.

3.6.4 Cuando, por necesidades del servicio definidas por la Dirección de la Empresa, el empleado deba estar localizable y disponible para incorporarse al servicio en la plataforma en los días de la semana en los que, estando el turno adscrito por calendario a la plataforma, no haya estancia en la misma, percibirá una prima de disponibilidad plataforma de la cantidad establecida en la tabla X por cada día que se encuentre en dicha situación.

Dichas personas en situación de disponibilidad, estarán obligadas a mantenerse en contacto fuera de las horas de trabajo con quien se designe en cada caso, y a estar localizables en un radio de 100 km o noventa minutos para presentarse en el aeropuerto de Sondica en caso de llamada, o bien para acudir al mismo a la hora que se determine, que no podrá ser inferior a noventa minutos desde la llamada.

La percepción de la disponibilidad por día festivo que no sea domingo es acumulable a la disponibilidad diaria.

Estas cantidades se cobran por servicio efectivo realizado.

En los supuestos de movilización del personal disponible, el cómputo de horas se iniciará media hora antes de la llegada al aeropuerto y finalizará media hora después de la salida del aeropuerto.

Tabla X

Plus disponibilidad plataforma

Año	2024	2025	2026
<i>1. Plus disponibilidad plataforma</i>	(Euros/día)		
Especialistas Técnicos General.	38,41	39,08	39,67
<i>2. Plus disponibilidad plataforma festivo</i>	(Euros/Festivo)		
Especialistas Técnicos General.	135,59	137,96	140,03

Artículo 16. Complementos especiales.

1. Gastos de viaje.

A los trabajadores que, por razones de servicio o cursos de formación, tengan que viajar por el territorio nacional, les será de aplicación el siguiente régimen:

a) Desplazamientos con pernocta fuera del municipio del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Año 2024 (desde la firma del convenio colectivo y para todo el período de vigencia del mismo)
Alojamiento.	Hoteles de 3 estrellas con desayuno estándar. Reservados y pagados por la Dirección.
Manutención.	Comida 20 euros. Cena: 20 euros.
Kilometraje.	Kilómetro: 0,26 euros.

b) Desplazamientos sin pernocta fuera del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Año 2024 (desde la firma del convenio colectivo y para todo el período de vigencia del mismo)
Manutención.	Dieta diaria: 26,67 euros.
Kilometraje.	Kilómetro: 0,26 euros.

Los desplazamientos a lo largo de la zona asignada a su centro de trabajo, en el caso de los profesionales de mantenimiento, operación y control de gasoducto y el personal de expropiaciones en campo y obra, no tienen la consideración de viaje salvo en los casos en que haya que pernoctar.

En el supuesto de que se revisen los límites fiscalmente exentos de las compensaciones por gastos de kilometraje, estos se actualizarán a partir de enero de 2026 o a partir de esa fecha, en el momento que se produzca, a partir del primer día del mes siguiente en el que se produzcan y sin efectos retroactivos.

En todo caso, los gastos de viaje se registrarán por lo previsto en el anexo 3 del presente convenio colectivo.

2. Gastos pagados.

Viajarán a gastos pagados debidamente justificados, los empleados que realicen viajes por el extranjero, percibiendo en este caso en concepto de gastos de bolsillo un importe de 10 euros/día.

La aplicación de estos complementos se regula en el anexo que recoge la normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos. En lo no regulado en el mencionado anexo

será de aplicación la Norma General de Viajes en Comisión de Servicio y la Norma General de personal destinado en el extranjero.

3. Gastos de comida.

Para todo el personal excepto Plantas de Barcelona, Huelva y Plataforma Gaviota.

La compensación de gastos de comida se realizará mediante tarjetas monedero, válidas para su utilización en establecimientos de restauración, con los importes que correspondan de acuerdo a lo establecido en el convenio, por cada día de trabajo efectivo en el centro de lunes a jueves, ambos inclusive, en el período de jornada no estival.

Para el personal de Sede Central y Titán se aplicará el Acuerdo suscrito con fecha 11 de marzo de 2003.

Años	2024 (durante todo el período de vigencia del IV Convenio Colectivo)
Compensación gastos comida.	11 euros.

En el supuesto de que se revisen los límites fiscalmente exentos de las compensaciones por gastos de comida, estos se actualizarán a partir de enero de 2026 o a partir de esa fecha, en el momento que se produzca, a partir del primer día del mes siguiente en el que se produzcan y sin efectos retroactivos.

4. Compensación de gastos de comida en caso de prolongación de jornada.

Excepcionalmente, si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, los gastos de comida y/o cena se compensarán de la siguiente forma:

a) Gastos de comida: El personal que no pudiera realizar la comida en los comedores de la Empresa, o no hubiera comedor en su centro de trabajo y se encuentre en el período de jornada estival, percibirá una cantidad por el importe de la factura hasta un máximo del precio estipulado para la compensación de gastos de comida, dicha factura deberá cumplir todos los requisitos previstos por la legislación fiscal vigente.

b) Gastos de cena: Se percibirá una cantidad por el importe de la factura hasta un máximo del precio estipulado para la compensación de gastos de comida, dicha factura deberá cumplir todos los requisitos previstos por la legislación fiscal vigente en cada momento.

Años	2024 (durante todo el período de vigencia del IV Convenio Colectivo)
Compensación gastos comida.	11 euros.

En el supuesto de que se revisen los límites fiscalmente exentos de las compensaciones por gastos de comida estos se actualizarán a partir de enero de 2026 o a partir de esa fecha, en el momento que se produzca, a partir del primer día del mes siguiente en el que se produzcan y sin efectos retroactivos.

5. Por desplazamiento temporal superior a dos meses.

En el supuesto de que el desplazamiento se produzca con orden de viaje superior a dos meses, el trabajador percibirá además de lo estipulado en el artículo 16.1,a), el importe del billete de ida y vuelta, a la localidad de ubicación de su centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 km. por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio..

Excepcionalmente, cuando no sea posible reservar un hotel en la zona donde se vaya a residir, se admitirá el alquiler de vivienda por el coste real, hasta el importe

máximo de 901,52 Euros/mes (incluido desayuno); en estos supuestos será preciso justificar el coste real del alquiler de la vivienda, mediante el recibo de pago correspondiente.

6. De transporte y distancia excepto Centros de Madrid.

En razón a la distancia del Centro a la población del municipio donde se halla emplazado, cuando no exista medio de transporte público ordinario, se abonará la cantidad equivalente al número de kilómetros de ida y vuelta, cuyo importe será:

Años	2024 – Euros/km	2025 – Euros/km	2026 – Euros/km
Complemento transporte.	0,27	0,27	0,28

Se percibirá por día de trabajo efectivo en el Centro.

Artículo 17. *Pago de retribuciones salariales.*

1. El pago de la mensualidad normal se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria.

2. El abono de las pagas extraordinarias se realizará en la primera quincena del mes que corresponda, mediante transferencia bancaria.

3. Las horas extraordinarias y el resto de los conceptos no fijos o periódicos se liquidarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

Artículo 18. *Crecimiento salarial.*

El valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1.1 del convenio colectivo, conforme a las reglas previstas en este artículo, se incrementará en los años de vigencia del IV convenio colectivo en los siguientes porcentajes:

Año	Porcentaje aplicación
2023	1 %
2024	2 %
2025	1,75 %
2026	1,50 %

Paga adicional por firma de convenio colectivo:

En el año 2024, la Empresa abonará los trabajadores, una paga única no consolidable del 2 %, una vez aplicados los incrementos de crecimiento salarial a la fecha de la firma del presente convenio colectivo del Grupo Enagás. La citada paga única se aplicará sobre sueldo o salario (artículo 15.1) y complemento de antigüedad, en su caso.

Dicho pago aplicará a aquellos trabajadores que se encuentren de alta a 31 de diciembre de 2023 y permanezcan en la Empresa a la fecha de efectividad del pago.

Las horas extraordinarias a compensar mediante complemento económico o mediante tiempo de descanso y complemento económico, se mantienen en los porcentajes establecidos en el artículo 42.

Para las horas extraordinarias a compensar mediante descanso, el período de descanso compensatorio equivaldrá a 1,60 veces el tiempo trabajado, desde la fecha de firma del convenio.

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

Para el año 2027, se prevé una revisión acumulada del periodo 2023-2026, sobre los elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1.1, por la diferencia entre los incrementos acumulados y aplicados cada año de ese periodo respecto al IPC anual acumulado durante el mismo período y hasta un máximo de un 4 % adicional a los citados incrementos. Los valores resultantes serán de aplicación desde 1 de enero de 2027, mediante la actualización de las tablas salariales en el porcentaje que corresponda, sin que proceda en ningún caso, la aplicación retroactiva de esta revisión.

Si se produce esa diferencia, se realizará una paga única por dicho importe sobre tablas 2026, de la cual el 80 % se consolidará en tablas salariales y el 20 % restante no se consolidará (se aplicará sobre sueldo o salario y complemento de antigüedad, en su caso).

Dicho pago aplicará a aquellos trabajadores que se encuentren de alta a 31 de diciembre de 2026 y permanezcan en la Empresa a la fecha de efectividad del pago.

Si la diferencia con el IPC acumulado en el periodo 2023-2026 supera el 4 % mencionado y hasta un 2 % adicional, se establecería una paga adicional progresiva no consolidable (se aplicará sobre sueldo o salario y complemento de antigüedad, en su caso), en función de la evolución del Ebitda, de acuerdo con la siguiente tabla:

– Si el Ebitda de cierre de 2026 es igual al Ebitda objetivo establecido en el informe anual de 2025, se percibirá una paga no consolidable del 80 % de la diferencia entre el IPC acumulado que supere el 4 % y hasta un 2 % adicional.

– Si el Ebitda de cierre de 2026 supera en un 1,5 % al Ebitda objetivo establecido en el informe anual de 2025, se percibirá una paga no consolidable del 90 % de la diferencia entre el IPC acumulado que supere el 4 % y hasta un 2 % adicional.

– Si el Ebitda de cierre de 2026 supera en un 3 % al Ebitda objetivo establecido en el informe anual de 2025, se percibirá una paga no consolidable del 100 % de la diferencia entre el IPC acumulado que supere el 4 % y hasta un 2 % adicional.

Dicho pago aplicará a aquellos trabajadores que se encuentren de alta a 31 de diciembre de 2026 y permanezcan en la Empresa a la fecha de efectividad del pago.

CAPÍTULO V

Promoción profesional

Artículo 20. *Promoción profesional.*

El nuevo escenario en el que se mueve el Grupo Enagás, así como los procesos de crecimiento en los que se encuentra inmersa ésta, exigen un continuo proceso de mejora, tanto de la gestión como de los propios procesos operativos.

Así, en el ánimo de atender estas exigentes demandas ambas partes asumen que la Promoción Profesional es un derecho de todos los trabajadores del Grupo Enagás y en consecuencia se identifican dos sistemas:

- a) A través de la Cobertura de Vacantes de igual o distinto Grupo Profesional y/o Banda Retributiva.
- b) A través de una comprometida y exigente Actuación Profesional de su actividad diaria, sin que ésta requiera un cambio de Grupo Profesional y/o Banda Retributiva.

Con respecto a la cobertura de vacantes, y sin perjuicio de lo indicado en el capítulo VI del presente convenio colectivo, se considerará siempre el principio de aptitud, idoneidad y capacidad, y se hará, prioritariamente, con personal del Grupo Enagás. En el

caso de tener que acudir a la cobertura externa, la incorporación se realizará por los Niveles de Entrada de la correspondiente Banda Retributiva, no obstante, la Empresa podrá realizar contrataciones externas en todos los niveles de cada banda del grupo profesional técnico, según necesidades de la compañía y condiciones de mercado.

Artículo 21. *Definición del sistema de evaluación de la actuación.*

El Sistema de Evaluación de la Actuación que aquí se define permite impulsar el desarrollo de las personas en su actividad e incentivar el esfuerzo personal y su contribución a los objetivos del Grupo.

Con este sistema, se pretende:

- a) Orientar la actuación hacia la mejora del desempeño profesional y la estrategia del Grupo Enagás (Desarrollo).
- b) Comunicar con claridad los atributos de una actuación profesional eficaz (Expectativas de Desempeño).
- c) Reconocer con objetividad y homogeneidad la actuación profesional y motivar la mejora continua y profesional a través del desarrollo y promoción económica (Reconocimiento y Equidad).

En consecuencia, la Evaluación de la Actuación constituye un elemento fundamental para potenciar y consolidar un modelo de Promoción Profesional, centrado en las necesidades que se derivan del desempeño de la actividad profesional y en coherencia con la estrategia global del Grupo Enagás.

Los criterios que guían este nuevo Sistema son los siguientes:

- Coherencia. El sistema incorpora y es consecuente con los valores y objetivos del Grupo, al tiempo que garantiza la consistencia con el resto de políticas de RRHH.
- Objetividad. Tanto en lo que se refiere a la evaluación, como a los resultados, el sistema trata de garantizar la objetividad y homogeneidad de todas las actuaciones.
- Equidad. Tanto en lo que se refiere a los evaluadores como a la distribución económica de los complementos, el sistema procura mantener un tratamiento no discriminatorio.
- Operatividad. El funcionamiento del sistema debe ser ágil, práctico y sencillo, evitando que su operativa se convierta en un obstáculo para su implementación y eliminando al máximo la burocracia.
- Continuidad. El sistema trata de consolidar un ciclo de actuación a medio y largo plazo cuyo objetivo es, en última instancia, el desarrollo profesional de los trabajadores en sintonía con la estrategia de la organización.
- Transparencia. El sistema persigue fomentar la transparencia durante todas sus actuaciones, tanto en referencia al resultado y puntuación obtenida en el proceso como a fomentar la comunicación entre evaluado y evaluador a través de una reunión de evaluación entre ambos.

Dicho sistema debe permitir recoger datos de la actuación de los trabajadores de una forma objetiva, coherente y sistemática y se estructura en los siguientes puntos:

1. Criterios y método de la evaluación.

El sistema de evaluación de la actuación consta de los siguientes elementos:

- a. Evaluación anual realizada por el superior jerárquico e innovación.
- b. Formación.
- c. Trayectoria Profesional.
- d. Pruebas objetivas.

a. Evaluación anual realizada por el superior jerárquico e innovación.

Esta evaluación tiene como base diferentes competencias identificadas por su conexión, tanto con las funciones desarrolladas por todos los Grupos Profesionales, como con los valores y estrategia de la Organización.

Dichas competencias son:

		Trabajo en equipo	Innovación	Orientación a resultados	Gestión del negocio	Gestión de personas	Comunicación
Técnico.	A. Alta Cualif.	Trabajo en Equipo.	Mejora continua e innovación.	Orientación a Resultados.	Análisis y Toma de Decisiones.	Coordinación de equipos.	Negociación e influencia.
Especialista Técnico.	B. General.	Trabajo en Equipo.	Mejora continua e innovación.	Orientación a Resultados.	Análisis y Toma de Decisiones.	Coordinación de equipos.	Negociación e influencia.
	A. MM.II.	Trabajo en Equipo.	Mejora continua e innovación.	Orientación a Resultados.	Análisis y Toma de Decisiones.	Coordinación de equipos.	Negociación e influencia.
Admvo. e Inform.	B. General.	Trabajo en Equipo.	Mejora continua e innovación.	Orientación a Resultados.	Análisis y Toma de Decisiones.	Coordinación de equipos.	Negociación e influencia.
	A. Tco.Ayde.	Trabajo en Equipo.	Mejora continua e innovación.	Orientación a Resultados.	Análisis y Toma de Decisiones.	Coordinación de equipos.	Negociación e influencia.
S. Aux.	B. General.	Trabajo en Equipo.	Mejora continua e innovación.	Orientación a Resultados.	Análisis y Toma de Decisiones.	Coordinación de equipos.	Negociación e influencia.

A partir de dichas competencias, se establecen criterios de actuación objetivos, configurados en descripciones de comportamientos observables y basados en la realidad del trabajo de cada uno de los Grupos Profesionales.

El método que se establece para medir dichos criterios de actuación, es una evaluación anual, realizada por el Superior Jerárquico de cada participante y referida a la actuación del personal durante el año objeto de evaluación. Esta evaluación se soporta en un cuestionario desarrollado y acordado por la Comisión de Desarrollo, y tiene como base las competencias anteriormente señaladas.

Dicho cuestionario se desglosa en evidencias de conducta, asociadas a las distintas competencias. El evaluador deberá determinar, de una forma objetiva, la frecuencia con la que cada conducta se manifiesta en la persona evaluada. Asimismo, con el objetivo de fomentar una participación directa en el proceso por parte del evaluado, el sistema contempla la cumplimentación de un cuestionario de autoevaluación por parte del evaluado, de forma que éste pueda compartir su visión con respecto a su actuación anual con su evaluador. Adicionalmente, de cara a garantizar esa participación y una mayor transparencia en el proceso, evaluador y evaluado mantendrán una reunión de evaluación anual, donde comentar de forma conjunta la actuación desarrollada por el empleado durante el año y generar de este modo una evaluación final consensuada y acordada por ambas partes.

En caso de situación de no conformidad con la evaluación entre las partes, la Comisión Paritaria de Desarrollo será el órgano responsable de analizar y resolver el desacuerdo, garantizando los criterios de objetividad y equidad en la aplicación del Sistema.

Por último, dentro de este elemento del sistema, aquellos empleados que tengan una participación directa y activa en propuestas de innovación y/o mejora continua destacadas, obtendrán una puntuación adicional de acuerdo al Procedimiento de Funcionamiento establecido, como reconocimiento por su esfuerzo y dedicación adicional al desarrollo de la compañía.

b. Formación.

El sistema pretende reconocer a aquellas personas comprometidas con su formación continua y desarrollo profesional dentro del Grupo Enagás. Por ello, todos los empleados del grupo partirán en este apartado con el total de puntos asignado a este elemento. La Comisión Paritaria de Desarrollo restará puntuación sobre este concepto en caso de inasistencia o cancelación injustificada de la formación presencial sin antelación suficiente, no realización de la formación virtual (e-learning) convocada por la compañía, o realización de la misma fuera del plazo comunicado.

Adicionalmente, se reconocerá con puntos adicionales a aquellos empleados que soliciten y realicen de forma voluntaria formación virtual (e-learning) del catálogo disponible de cursos en el Portal Avanza.

c. Trayectoria profesional.

Con el objetivo de reconocer la trayectoria de la actuación de los empleados del Grupo y su contribución de forma continuada a los resultados, este elemento del sistema contempla la valoración de la trayectoria de puntuaciones obtenidas durante los últimos años conforme a lo que se establece en el Procedimiento de Funcionamiento.

d. Pruebas objetivas.

Se basa en la realización de pruebas por parte del evaluado para valorar sus competencias (conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que posee la persona y que se ponen de manifiesto en el desempeño de su trabajo).

La validez del resultado de dichas pruebas tendrá una duración determinada de acuerdo a lo especificado en el Procedimiento de Funcionamiento.

La suma de las puntuaciones ponderadas de los cuatro elementos del sistema genera una puntuación final para cada empleado, en base a la cual la Comisión Paritaria de Desarrollo decidirá la asignación de los Complementos de Desarrollo Profesional. La ponderación de cada elemento también será una competencia de la Comisión, de manera que se garantice de forma continuada el cumplimiento de los criterios de equidad y objetividad en la aplicación del sistema.

Adicionalmente, para garantizar una mejor distribución de estos complementos entre todo el colectivo participante del sistema, la Comisión aplicará factores correctores sobre la puntuación final obtenida a aquellos profesionales que hayan recibido Complemento de Desarrollo Profesional en el corto plazo.

De forma previa al cierre del proceso y asignación de los Complementos de Desarrollo Profesional, la Dirección comunicará de forma individual a cada participante su resultado en cada uno de los elementos del Sistema, así como su puntuación final.

2. Colectivo.

Estará incluido en el proceso de Promoción Profesional todo el personal de convenio del Grupo Enagás encuadrado en los Niveles Básico y de Desarrollo.

Al personal encuadrado entre el nivel de entrada y el nivel básico, le será de aplicación el sistema establecido en el artículo 12 y en el anexo 1.

Los empleados que voluntariamente deseen quedar excluidos del proceso de Promoción Profesional, deberán comunicarlo a la Dirección General de Recursos de Enagás dentro de los plazos que se establezcan, a tal efecto, en la convocatoria anual.

3. Calendario.

El Sistema de Promoción Profesional se aplicará con una periodicidad anual y deberá publicarse y materializarse en la medida de lo posible dentro del primer trimestre del año posterior al ejercicio evaluado.

4. Tratamiento económico.

El reparto del presupuesto anual se hará siguiendo el criterio de equidad. Para ello, se tomará como referencia la distribución porcentual por Grupo Profesional y Banda Retributiva, que presente el colectivo afectado por este sistema a 31 de diciembre del ejercicio de evaluación.

La distribución se realizará, siempre que sea posible, llegando hasta el nivel evaluador de forma proporcional al volumen de profesionales gestionados, con el objetivo de minimizar las posibles diferencias de criterio derivadas de contar con distintos evaluadores.

El Complemento de Desarrollo Profesional finalmente asignado a cada profesional tendrá una parte consolidable (50 %) en su retribución bruta anual y otra parte no consolidable (50 %), garantizando de este modo que con el presupuesto anual acordado se pueda reconocer y recompensar económicamente la actuación del máximo número de profesionales.

Una vez finalizado el proceso de evaluación, la Dirección hará pública la asignación de los Complementos de Desarrollo Profesional, que correspondan en aplicación del tratamiento económico previsto en la convocatoria, con fecha de efecto 1 de enero del ejercicio al que pertenezca la evaluación.

El empleado podrá percibir dentro de su intervalo retributivo, Niveles de Desarrollo completos o determinados porcentajes de la diferencia entre éstos. Dicha cantidad es siempre adicional al Nivel de Desarrollo y Complemento DCP que ostentara el empleado.

Artículo 22. *Comisión paritaria de desarrollo del Grupo Enagás.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Desarrollo del Grupo Enagás compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número designados por los Sindicatos, a la que corresponderán, con carácter exclusivo, las siguientes competencias:

– Establecer los criterios internos para la asignación de las acciones, así como la distribución presupuestaria por Bandas y Grupos Profesionales, llegando hasta el nivel de evaluador siempre que sea posible, de forma proporcional al volumen de profesionales gestionados y al presupuesto anual disponible.

– Asignar los pesos a cada uno de los elementos que componen el Sistema de Evaluación de la Actuación.

– Revisar las casuísticas relacionadas con Formación y decidir los casos en los que aplique cambio de puntuación por este concepto.

– Asignar puntuación adicional a aquellos empleados con participación activa e involucración en propuestas de innovación y mejora continua destacadas.

– Validación de las pruebas objetivas que se decidan aplicar dentro del Sistema así como periodo de validez y ponderación de las mismas.

– Vigilar y controlar la correcta aplicación del sistema y su distribución por Bandas Retributivas y Grupos Profesionales.

– Comprobar, garantizar y confirmar que la asignación de los complementos se realiza conforme a los resultados obtenidos y criterios de asignación acordados en la Comisión.

– Velar por la transparencia del Sistema, acordando dentro de la Comisión las medidas y acciones de aplicación pertinentes. La Comisión tendrá acceso a la información que sea necesaria para garantizar el buen funcionamiento de la misma.

– Informar y aclarar cualquier cuestión que pudiera suscitarse durante el proceso de aplicación del Sistema.

– Resolver cualquier incidencia de solicitudes de participación, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicando el resultado a los afectados.

– Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo, así como resolver aquellas posibles situaciones de no

conformidad con la evaluación del superior jerárquico, de forma que se garanticen los criterios de objetividad y equidad en la aplicación del Sistema.

– Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo y mejora continua del Sistema.

Los miembros de la Comisión de Desarrollo deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

Artículo 23. *Dotación Económica.*

Se destinará al Sistema de Promoción Profesional un presupuesto total de 110.000 euros anuales, de los cuáles, 55.000 euros corresponderán a la parte consolidable en salario y otros 55.000 euros, corresponderán a la parte no consolidable. Este presupuesto anual será de aplicación para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

Si no se hubieran consumido dichas cantidades antes del 30 de junio del año posterior a cada ejercicio, la Comisión de Desarrollo del Grupo Enagás acordará, antes del final de ese año, el destino más apropiado para la dotación económica.

CAPÍTULO VI

Provisión de vacantes

Artículo 24. *Provisión de vacantes de plantilla fija.*

Se considera vacante todo puesto no cubierto en el organigrama de las Empresas del Grupo Enagás, así como los puestos de nueva creación.

La cobertura de las vacantes que se produzcan se llevará a cabo mediante los siguientes criterios:

1. Se cubrirá en primer lugar entre aquellos empleados que, teniendo capacidad disminuida para ocupar su puesto actual, reconocido oficialmente y a criterio del Servicio Médico del Grupo Enagás, estén capacitados para desempeñar la vacante.

2. En segundo lugar, se cubrirá entre los trabajadores que, por haberse suprimido su puesto anterior de la misma Banda Retributiva que la vacante, estén ocupando excepcionalmente un puesto de Banda Retributiva inferior.

3. El resto de las vacantes se cubrirán mediante:

– Movilidad funcional.

– Concurso de traslados.

– Reingreso de excedentes o reingreso de trabajadores de cualquiera de las Empresas del Grupo Enagás incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, que hayan causado baja por resolución de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados y reciban el alta médica transcurridos los dos años de reserva de puesto establecidos en la legislación vigente y hasta un máximo de cinco años desde el reconocimiento inicial de la Incapacidad Permanente.

– Concurso de selección por Desarrollo Profesional.

El profesional que cubra la vacante deberá permanecer en la misma durante dos años, este tiempo podrá verse reducido en aquellos casos previstos por la legislación o el Plan de Igualdad del Grupo Enagás, vigentes en cada momento.

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

1. La prestación debida por cada trabajador quedará delimitada por su Grupo Profesional, Banda Retributiva y Nivel de Desarrollo Profesional alcanzado dentro de la misma.

2. Cambio de puesto de trabajo dentro de la misma Banda Retributiva.

Caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o baja de su titular, la Dirección podrá asignar a ella a cualquier trabajador sin más requisitos que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño de las tareas encomendadas, siempre que no signifique modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que perteneciendo al mismo Grupo Profesional esté encuadrado en la misma Banda Retributiva.

El cambio de puesto de trabajo no supone por sí mismo cambio en las condiciones retributivas de su titular.

3. Cambio de puesto a otro de distinta Banda Retributiva.

El profesional que pase a ocupar un puesto encuadrado en una Banda Retributiva cuyo Nivel Básico sea superior al de la Banda de origen y su Nivel salarial sea inferior al Nivel Básico de la Banda de destino, pasará a ocupar el nivel salarial inmediato superior al que tenía en la fecha de asignación de la vacante. Desde este nuevo Nivel, el empleado irá progresivamente alcanzando los niveles superiores hasta consolidar el Nivel Básico de la nueva Banda Retributiva, transcurrido el tiempo de permanencia establecido para cada Nivel Salarial en el anexo 1 del convenio colectivo del Grupo.

El profesional que pase a ocupar un puesto encuadrado en una Banda Retributiva cuyo Nivel Básico sea superior al Nivel Básico de la Banda de origen y su nivel salarial previo sea igual o superior al nivel básico de la banda de destino, pasará a ocupar el nivel salarial inmediato superior al que tenía en la fecha de asignación de la vacante, manteniendo la DCP que, en su caso, tuviera asignada en ese momento.

4. Trabajo de Superior categoría.

Únicamente se dará cuando el Nivel Básico de la Banda Retributiva de destino exceda de la retribución del trabajador. La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras, mientras dure la situación.

Artículo 26. *Concurso de traslados.*

1. Todo empleado fijo tendrá derecho a acceder, por traslado, a otro puesto similar al que ocupa, en otra dependencia y/o residencia, siempre que lleve, al menos, dos años ocupando el puesto actual, y hayan transcurrido, al menos dos años desde su anterior traslado voluntario.

Los empleados fijos que se incorporen a cualquiera de las Empresas del Grupo Enagás, incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, después de la firma de este Convenio, tendrán derecho a acceder por traslado a otro puesto similar al que ocupan, en otra dependencia y/o residencia, siempre que lleven, al menos, dos años ocupando el puesto actual, y hayan transcurrido, al menos dos años desde su anterior traslado voluntario.

No obstante, la Comisión de Desarrollo Profesional del Grupo Enagás podrá eximir al trabajador de la necesidad de cumplir tales plazos cuando existan causas que lo justifiquen.

Durante el mes de enero de cada año, los empleados que lo deseen podrán formular solicitud de traslado, en las condiciones señaladas, a la Dirección General de Recursos.

2. A medida que se produzcan vacantes de puestos similares, la Dirección procederá a asignarlas entre los empleados que lo hayan solicitado, según el siguiente orden de prioridad:

- mayor antigüedad en puesto similar;
- mayor antigüedad en el Grupo Profesional;
- mayor antigüedad en el Grupo Enagás.

Si tras la aplicación de los anteriores criterios hubiera igualdad de circunstancias entre dos solicitantes, se asignará la plaza al empleado de mayor edad.

Artículo 27. *Reingreso de excedentes.*

Realizado el concurso de traslados, si quedara alguna vacante se procederá a asignarla entre aquellos solicitantes que, una vez finalizado el período de excedencia voluntaria, señalado en el artículo 47.1, soliciten el reingreso, o entre aquellos trabajadores de cualquier Empresa del Grupo Enagás incluida en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, que hayan causado baja por resolución de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados y reciban el alta médica transcurridos los dos años de reserva de puesto establecidos en la legislación vigente y hasta un máximo de cinco años desde el reconocimiento inicial de la Incapacidad Permanente, siempre que reúnan los requisitos mínimos para ocupar la vacante.

Artículo 28. *Ingresos.*

Requisitos para el ingreso.

Los aspirantes a ingresar en el Grupo Enagás, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir, necesariamente, los siguientes:

- a) Edad mínima: 16 años, si bien, de acuerdo con la legislación vigente, el personal que ingrese para cubrir puestos en los centros de producción o almacenamiento de gas, de mantenimiento, operación y control de gasoductos o actividades directamente relacionadas, deberán tener dieciocho años cumplidos.
- b) Aptitud y capacidad adecuadas al puesto al que aspiran.
- c) Estar en posesión del título correspondiente, expedido u homologado por el organismo competente, cuando ello sea necesario.

En todo caso, y como mínimo, todos los aspirantes deberán estar en posesión de la titulación prevista por el artículo 10.

- d) Aptitud médica para el puesto de trabajo, emitida por los Servicios Médicos del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Enagás.

Artículo 29. *Traslados derivados de la provisión de vacantes.*

Los traslados de residencia a que pudiere haber lugar como consecuencia de la asignación de una plaza por cualquiera de los procedimientos descritos en este capítulo se entenderán realizados a petición del interesado.

Artículo 30. *Provisión de vacantes con carácter temporal.*

Los períodos trabajados en virtud de alguna de las modalidades de contratación serán computados a efectos de antigüedad si el trabajador adquiere la condición de fijo, siempre que no se haya producido una situación de solución de continuidad, entendiéndose como tal el transcurso de más de ciento ochenta días. Esta regulación comenzará a ser de aplicación a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Para las situaciones anteriores y en relación con los trabajadores que tengan contrato indefinido a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, se estará a lo previsto en la disposición transitoria primera.

Artículo 31. *Período de prueba.*

1. De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, independientemente de la modalidad contractual que se trate, podrá establecerse por

escrito en los contratos de trabajo, un período de prueba cuya duración máxima será la siguiente:

Técnico General y Alta Cualificación: seis meses.

Resto del personal cualificado: tres meses.

Personal no cualificado: dos semanas.

2. El trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su rango.

3. Durante el período de prueba, la Dirección o el trabajador podrán rescindir unilateralmente el contrato sin previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, si la Dirección adopta la medida de rescisión, informará de las causas que la han motivado a los Representantes Sindicales.

4. El período de prueba quedará interrumpido, cuando haya acuerdo entre las partes, por situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, vacaciones, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

5. Superado el período de prueba, éste se computa a todos los efectos que procedan.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 32. *Política de formación.*

1. La Dirección potenciará la formación como elemento básico para el desarrollo profesional y personal de sus recursos humanos. Esta política deberá desarrollar líneas de formación que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral.

2. Los principios básicos que inspirarán esta política son los siguientes:

a) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

b) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

c) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Artículo 33. *Objetivos de formación.*

La política de formación tiene como objetivos principales: la adecuación de las personas a los puestos, la consecución de un mejor clima laboral, el aumento del nivel de motivación de los recursos humanos y el incremento de la productividad.

Asimismo, son objetivos de formación:

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

b) El desarrollo de acciones formativas en relación con los procesos de promoción y desarrollo, estableciendo un sistema de carreras profesionales dentro del Grupo Enagás.

c) El desarrollo de un estilo de mando más participativo.

Artículo 34. *Planes de formación.*

1. Antes de finalizar el ejercicio anterior, se elaborará el Plan Anual de Formación, en el que se especificarán los siguientes aspectos: los programas de formación, las acciones de formación dentro de cada uno de los programas y la planificación temporal de las acciones y el sistema de evaluación de la formación.

2. Para el desarrollo de dichos Planes Anuales de Formación se tratará de utilizar los medios que la Administración pone a disposición de las Empresas en el campo de la formación.

Artículo 35. *Programas de formación.*

El Plan anual de Formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

a) Formación para el ingreso, entendida como el proceso de adaptación de los nuevos empleados a los requerimientos de los puestos de trabajo.

b) Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación en el puesto de trabajo.

c) Formación para el reciclaje, entendida como proceso de adaptación de los empleados a los requerimientos de un nuevo puesto o una nueva función del puesto, que no implique una promoción. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.

Artículo 36. *Acciones de formación.*

1. En cada uno de los Programas de Formación se planificarán diferentes acciones para dar respuesta a los objetivos previamente establecidos.

2. Las acciones de formación podrán ser impartidas con medios propios del Grupo Enagás o por entidades colaboradoras externas.

3. Los participantes en una acción de formación estarán obligados a entregar a la Dirección los certificados de asistencia y resultados si hubiera, así como un informe técnico y la documentación pertinente.

4. Los cursos de formación se realizarán en el propio centro cuando fuese posible, intentando adaptar los horarios para que todo el personal, incluyendo el personal a turnos, pueda asistir a los mismos.

5. La Dirección, con el informe favorable del superior jerárquico, podrá colaborar económicamente con los trabajadores que realicen cursos de formación impartidos por Organismos Oficiales y respondan a alguna de las áreas de actuación a que se refiere el artículo 35, dentro del contexto del Plan anual de Formación.

Artículo 37. *Participación sindical sobre formación.*

1. La participación sindical en materia de formación será la reconocida por la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo anterior, a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio del Grupo Enagás se someterán los planes de formación para su información y negociación.

Las misiones de esta Comisión en materia de formación son:

– Estudio y análisis del Plan Anual de Formación elaborado por la Dirección para su negociación.

– El seguimiento de los planes aprobados y acordar los criterios generales por los que se asignan los trabajadores a las acciones formativas y conocer la posterior asignación nominal de los mismos.

– Establecimiento de un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

CAPÍTULO VIII

Jornada y horariosArtículo 38. *Jornada laboral.*

La jornada real de trabajo en cómputo anual será de 1.674 horas anuales para los años 2023, 2024 y 2025, y de 1.666 horas anuales a partir del 1 de enero de 2026 (según los términos que se establecen a continuación).

La jornada anual de trabajo se realizará de acuerdo a lo establecido en las tablas del artículo 39, excepto el turno rotativo, y jornadas especiales que estén establecidas o puedan establecerse en los Centros de Trabajo donde proceda.

La jornada real de trabajo se aplicará mediante el disfrute de:

– Para los años 2023, 2024 y 2025 (excepto personal a turnos): tres días de descanso. La reducción prevista para el año 2026, se disfrutará mediante un día más de descanso, pasando de tres a cuatro al año.

Estos días de descanso se disfrutarán de modo que se garantice la cobertura del servicio y sin que se generen horas extraordinarias; a tal fin, en los centros de transporte, para el disfrute de los cuatro días de permiso retribuido, se mantendrá como mínimo el mismo número de trabajadores que se dota para el retén de guardia.

Para el personal a turnos se estará a lo previsto en la regulación que se acuerde en la Comisión Paritaria de Trabajo a Turnos del Grupo Enagás.

– Asimismo, los trabajadores disfrutarán, además, de dos días de descanso, el 24 y el 31 de diciembre. El personal con horario de turno rotativo que por calendario tenga que cubrir a partir de ese año, el turno de noche de cualquiera de esos días, percibirá el plus de trabajo en festivo, regulado en el artículo 15.3.4 del convenio colectivo. Cuando estas dos fechas coincidan con días no laborables, la fecha de disfrute de cada uno de ellos, será el día laborable inmediato anterior o posterior. En este supuesto, resultará de aplicación la regla establecida en el apartado anterior, de forma que estos dos días se disfrutarán de modo que se garantice la cobertura del servicio y sin que se generen horas extraordinarias.

Para el personal con horario de turno rotativo estos días de descanso se incorporarán al cuadrante de turnos, programándose anualmente al igual que el calendario de vacaciones.

Artículo 39. *Horarios.*

La Dirección, de acuerdo con la legislación vigente y previa discusión y debate con los Representantes Sindicales, podrá establecer en cualquier Centro los horarios que requieran las necesidades de los servicios, en función de una racional organización del trabajo en el Grupo Enagás, fundamentalmente para servicios de mantenimiento de edificios, personal en tareas de investigación, y de obras y expropiaciones en campo.

Parámetros generales para los apartados del 1 al 4 de este artículo:

La jornada diaria de referencia tanto estival como no estival, así como el cálculo de la bolsa de horas a recuperar, según corresponda, se adaptará a la realidad de cada profesional, en función de cuándo se disfruten las vacaciones (a estos efectos se computarán únicamente veintidós días de vacaciones), días de descanso y la distribución de fiestas nacionales y locales; de manera que el cómputo mensual quede acorde a la dicha jornada anual. Los días de vacaciones generados por antigüedad regulados en el artículo 44.2 tendrán la consideración de permiso retribuido.

1. Oficinas centrales.

– Jornada de referencia para todo el año: guía para cálculo del cómputo mensual.

Período no estival (lunes a jueves): 8:00 horas.

Período estival y viernes: 7:00 horas.

– Jornada de período no estival:

Se extenderá desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio (ambos inclusive).

Durante este periodo, de lunes a jueves se realizará una jornada diaria máxima de diez horas, modulable en función de la hora de entrada.

Hora de entrada: a las 7:30 horas, estableciéndose una flexibilidad de una hora y media, hasta las 9:00 horas.

La jornada se interrumpe para la comida, excepto los viernes, entre las 13:30 y las 15:30 horas, con un mínimo de cuarenta y cinco minutos y un máximo de una hora y treinta minutos, sin que el tiempo empleado para ello, compute como tiempo de trabajo a ningún efecto.

Hora de salida: desde las 16:00 horas hasta las 19:00 horas, modulable en función de la hora de entrada y la pausa para la comida.

El tiempo de presencia obligada se produce entre las 9:00 horas y las 16:00 horas.

Las horas que superen la jornada de referencia se podrán acumular hasta la jornada diaria máxima de diez horas.

El ajuste de las horas de flexibilidad se realizará en cómputo mensual, durante el mes natural en curso, los días de la jornada no estival (de lunes a jueves) y se realizará a la hora de la salida. Para los casos en los que no se pueda realizar el ajuste a fin de mes, se podrá generar un saldo de más/menos cinco horas que se podrá llevar al mes siguiente, pero que, en todo caso, deberá quedar cerrado a 31 de diciembre del mismo año.

En función de la gestión de la recuperación de horas y siempre que el saldo se regularice conforme a lo indicado en párrafo anterior, se reconoce la posibilidad de realizar un día de jornada estival adicional al viernes (fijada en siete horas), durante el período de jornada no estival y en función de las necesidades del servicio.

– Jornada de período estival y viernes de todo el año:

Se extenderá desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre (ambos inclusive) y además todos los viernes del año, para la que se establece una jornada flexible debiendo regularizarse semanalmente, estableciéndose para la jornada de período estival una jornada semanal de 35 horas).

Hora de entrada flexible: 7:30 horas-8:00 horas.

Hora de salida flexible: 14:30 horas-15:00 horas.

Jornada no estival				Jornada estival*
Hora de entrada Flexible	Hora de comida Flexible*	Hora de salida Flexible	Presencia obligada	15 de junio a 14 de septiembre y viernes de todo el año
1 hora y 30 minutos. Entre 7:30 y 9:00 h.	Entre 45 minutos y 1 hora 30 minutos. *A partir de las 13:30 horas.	3 horas. Entre las 16:00 y las 19:00 h.	Entre 9:00 y 16:00 h.	Entrada: 7:30 h/8:00 h. Salida: 14:30 horas/15:00 h. *La flexibilidad en jornada estival deberá regularizarse semanalmente.

2. Personal de infraestructuras perteneciente al Grupo Profesional Administrativo e Informático, en todas las instalaciones.

Para el personal del Grupo Profesional Administrativo e Informático de todas las instalaciones (Plantas, los Centros de Transporte, Almacенamientos Subterráneos y Centro de Metrología e Innovación –Zaragoza I+D–), se aplicará el siguiente horario:

– Jornada de referencia para todo el año: guía para cálculo del cómputo mensual.

Período no estival: siete horas y cuarenta y cinco minutos.

Período estival: siete horas.

– Jornada no estival:

Se extenderá desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio (ambos inclusive). Durante este periodo, de lunes a viernes se realizará el siguiente horario de jornada no estival.

Hora de entrada: 07:30 horas a 08:30 horas (flexible).

Hora de salida: 14:45 horas a 15:15 horas (flexible).

Con este horario se generan unas horas a realizar en horario de tarde a favor de la Empresa, con las siguientes pautas:

La recuperación de las horas se realizará en período no estival, de lunes a jueves, en horario de 15:00 a 17:00 horas (como hora máxima de salida). Se realizará presencialmente en el centro de trabajo, sin perjuicio de que fuera necesario realizar alguna tarde en sistema de teletrabajo. Se procederá a la planificación de las tardes en las que se van a realizar estas horas con la máxima antelación posible, para que cada profesional pueda organizarse.

En el supuesto de bajas por incapacidad temporal en período no estival, que tengan una duración de ocho o más días laborales (computándose exclusivamente de lunes a jueves), se reducirá el número de horas a recuperar, proporcionalmente en función de la jornada diaria de referencia de cada profesional.

El saldo quedará regularizado en el mes natural en curso.

Interrupción para la comida los días de recuperación de horas en horario de tarde, se podrá realizar con los siguientes parámetros: la interrupción será de cuarenta y cinco minutos, flexible entre las 13:30 y las 15:00 horas, excepto los viernes. El tiempo destinado a interrupción para la comida no se computa como de trabajo a ningún efecto.

– Jornada estival:

Se extenderá desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre (ambos inclusive), para lo que se establece una jornada diaria fija de siete horas.

Hora de entrada: 7:30 horas.

Hora de salida: 14:30 horas.

En todo caso, se tendrá en cuenta la jornada anual de aplicación, considerando el disfrute de las vacaciones y de los días de descanso que realice cada profesional, de manera que el cómputo mensual quede acorde a la dicha jornada anual.

Jornada no estival			Jornada Estival*
Hora de entrada Flexible	Hora de salida Flexible (generando una bolsa de horas a favor de la empresa)	Presencia obligada	15 de junio a 14 de septiembre
Una hora. Entre 7:30 y 8:30 h.	Media hora. Entre 14:45 a 15:15 h.	Entre 8:30 y 14:45 horas.	Entrada: 7:30 horas. Salida: 14:30 horas. *7 horas diarias durante todo el período.

3. Almacенamientos Subterráneos y Centros de Transporte.

Para el personal de los Centros de Transporte de gasoducto y Almacенamientos Subterráneos (excepto personal a turnos, operadores de refuerzo y profesionales que perciban los complementos o plus de horario no flexible):

– Jornada no estival:

Se extenderá desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio (ambos inclusive). Durante este periodo, de lunes a viernes se realizará un horario de jornada no estival.

Hora de entrada: 07:30 horas.

Hora de salida: 15:00 horas.

Con este horario se genera una bolsa estimada y de referencia de 40 horas, a favor de la empresa, variable en función de los parámetros generales establecidos en este artículo y que, por tanto, se definirá con carácter anual.

La recuperación de las horas se realizará en período no estival, de lunes a jueves, en horario de 15:00 a 17:00 horas (como hora de salida máxima). Se procederá a la planificación de las tardes en las que se van a realizar estas horas con la máxima antelación posible, para que cada profesional pueda organizarse.

El saldo quedará regularizado trimestralmente, procurando una planificación previa de manera que no se acumulen las horas en el último trimestre del año e intentando que las planificaciones se conozcan con, al menos, quince días de antelación. La recuperación de las horas, podrá ser flexible según las necesidades de la Empresa, derivadas de cuestiones que en la práctica habitual exigen reprogramación de actividades (imponderables del contratista, incidencias climatológicas, etc.).

En el supuesto de bajas por incapacidad temporal en período no estival, que tengan una duración de ocho o más días laborales (computándose exclusivamente de lunes a jueves), se reducirá el número de horas a recuperar, proporcionalmente en función de la jornada diaria de referencia de cada profesional.

Interrupción para la comida los días de recuperación de horas en horario de tarde, se realizará con los siguientes parámetros: la interrupción será de cuarenta y cinco minutos, flexible entre las 13:30 y las 15:00 horas, excepto los viernes. El tiempo destinado a interrupción para la comida no se computa como de trabajo a ningún efecto.

La hora de salida se ajustará, con los criterios expuestos, a la jornada anual de aplicación, de forma que la recuperación correspondiente se realizará a la hora de la salida en el horario de jornada no estival, en función de los parámetros generales mencionados al inicio del presente artículo.

– Jornada estival:

Se extenderá desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre (ambos inclusive), para lo que se establece una jornada diaria fija de siete horas.

- Entrada: 7:30 horas.
- Salida: 14:30 horas.

Jornada no estival			Jornada Estival*
Hora de entrada.	Hora de salida (generando una bolsa aproximada de 40 horas a favor de la empresa)	Presencia obligada cuando se realice jornada para recuperar horas de la bolsa (de lunes a jueves)	15 de junio a 14 de septiembre
7:30 h.	15:00 h.	Entre 7:30 y 17:00 horas. Pausa para comer: 13:30 – 15:00 h.	Entrada: 7:30 horas. Salida: 14:30 horas. *7 horas diarias durante todo el período.

4. Plantas.

Para el personal de Operaciones (excepto personal a turnos), Mantenimiento, Seguridad y Prevención en Plantas, se aplicará el mismo régimen de horarios previsto en el apartado anterior para el personal Almacенamientos Subterráneos y Centros de Transporte. No obstante, únicamente si existe acuerdo con la Jefatura de la Planta, se podrá mantener el actual régimen de horarios, previsto en el actual IV convenio colectivo del Grupo Enagás.

En el supuesto de que se aplique el horario previsto en el punto 3, en lo que respecta a la interrupción para la comida en los días de recuperación de la bolsa de horas en horario de tarde: en aquellas Plantas que tienen Servicio de Comedor, la interrupción será de cuarenta y cinco minutos, entre las 14:15 y las 15:00 horas, excepto los viernes. En las Plantas que no tienen Servicio de Comedor la interrupción será una hora y treinta

minutos, entre las 13:30 y las 15:00 horas, excepto los viernes. El tiempo destinado a interrupción para la comida no se computa como tiempo de trabajo a ningún efecto. El tiempo mínimo computable de comida será de cuarenta y cinco minutos.

La hora de salida se ajustará, con los criterios expuestos, a la jornada anual de aplicación, de forma que la recuperación correspondiente se realizará a la hora de la salida en el horario de jornada no estival, en función de los parámetros generales mencionados al inicio del presente artículo.

Jornada no estival			Jornada Estival*
Hora de entrada.	Hora de salida (generando una bolsa aproximada de 40 horas a favor de la empresa)	Presencia obligada cuando se realice jornada para recuperar horas de la bolsa (de lunes a jueves)	15 de junio a 14 de septiembre y viernes de todo el año
7:30 h.	15:00 h.	Plantas con Comedor: Entre 7:30 y 17:00 horas. Pausa para comer: 14:15 – 15:00 h. Plantas sin Comedor: Entre 7:30 y 17:00 horas. Pausa para comer: 13:30 – 15:00 h.	Entrada: 7:30 horas. Salida: 14:30 horas. *7 horas diarias durante todo el período.

5. Horario turno rotativo.

El solape establecido en cada caso, tiene la consideración de tiempo de trabajo.

a) Personal de Proceso de Plantas: El personal de proceso, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 06:00 a 14:00 h., de 14:00 a 22:00 h. y de 22:00 a 06:00 h.

b) Personal de turno rotativo C.P.C.: El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 07:00 a 15:00 h, de 15:00 a 23:00 h y de 23:00 a 07:00 h.

c) En cada Centro y en base a lo existente, se elaborará una normativa del personal correturnos referente a rotaciones programadas por calendario, disponibilidad de horarios, compensaciones por jornada irregular y otros.

Para facilitar la formación del personal a turnos cada Centro acordará fórmulas específicas de compensación.

Artículo 40. *Jornada reducida.*

a) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Si ambos cónyuges son trabajadores de Grupo Enagás, podrá disfrutarlo indistintamente uno de los dos trabajadores.

Voluntariamente, con la misma finalidad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora. En todo caso, se comunicará a la Dirección General de Recursos la modalidad y hora de reducción elegida.

Se posibilita la acumulación de este permiso en un solo periodo de quince días laborables. La duración del permiso se incrementará a diecisiete días en los casos de parto múltiple.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad

retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario 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 disfrute de cualquiera de las jornadas descritas en el apartado b), comportará la correspondiente reducción proporcional de la retribución que el empleado viniera percibiendo, por todos los conceptos, en función del cómputo anual de horas establecido, a excepción del quebranto de moneda, cuando corresponda.

La acumulación en jornadas completas de las reducciones de jornadas aquí previstas se registrará mediante acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 41. *Calendarios.*

Publicados los calendarios oficiales por las Autoridades Laborales de cada Comunidad Autónoma, en el menor plazo posible la Dirección y los Representantes de los trabajadores acordarán los calendarios de todas las jornadas y centros, que comenzará a regir el 1 de enero del siguiente año.

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, coincidiendo ambas en los aspectos positivos de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la posibilidad de sustituirlas por cuales quieras de las modalidades de contratación vigentes. A dicho efecto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, a que se refiere el artículo 74, se encargará de analizar las horas extraordinarias realizadas, de estudiar las causas que las originan y de formular las propuestas de solución para su reducción o extinción.

1. Compensación:

a) Las horas extraordinarias podrán compensarse, de tres formas alternativas:

- Mediante complemento económico.
- Mediante compensación horaria.
- Conjuntamente, mediante tiempo de descanso y complemento económico.

La compensación en tiempo de descanso tendrá lugar siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Años 2024 (desde la firma del convenio) a 2026:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1'60 veces y se agruparán para disfrutarse por días completos. Estos días de compensación no podrán incrementarse a las vacaciones.

Complemento económico: La realización de horas extraordinarias, cuando se decida su compensación económica, se abonará al 126 % del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o salario anual más la antigüedad dividido por 1.674 hasta el 2025 y 1.666 a partir del 2026.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 0,8 veces.

b) Pago de horas extras al personal de turno rotativo: Cuando este personal, en los días de descanso, deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 126 por 100 desde la firma del convenio colectivo, y durante toda su vigencia, lo que se realizará en la nómina normal del mes siguiente a su realización.

c) Horas extraordinarias por llamadas especiales: Los trabajadores que, encontrándose fuera de su horario de trabajo, y en situación de retén (conforme a lo establecido en el artículo 15.3.2 de este convenio colectivo), sean llamados al Centro de Trabajo para atender la reparación de averías urgentes y/o emergencias, les será de aplicación lo siguiente:

a) Cuando únicamente se produzca una llamada, y el tiempo invertido en la reparación de la avería o atención de la emergencia no supere las cuatro horas, el trabajador tiene derecho a percibir -o a obtener la correspondiente compensación por las mismas-, además de los gastos de transporte, un módulo de cuatro horas extraordinarias con independencia del tiempo real en que se haya realizado el trabajo efectivo. Si la atención exigiera más de cuatro horas, el exceso sobre el mínimo garantizado se percibiría como horas extraordinarias.

b) Cuando en el mismo día se produzcan dos o más llamadas a un mismo trabajador, pero el tiempo efectivo de trabajo por éste en la atención de todas ellas no supere el módulo de cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a los gastos de transporte de cada una de las llamadas que se haya producido, y percibirá -u obtendrá la oportuna compensación- el módulo de cuatro horas extraordinarias.

c) Cuando se produzcan, en el mismo día, dos o más llamadas, y el tiempo conjunto invertido en atender las mismas sea superior a cuatro horas, el trabajador tendrá derecho a los gastos de transporte de cada una de las llamadas que se hayan producido, así como al abono o compensación del tiempo de trabajo efectivo realmente empleado, como horas extraordinarias.

d) En todo caso, se estará a lo previsto en el acuerdo de materia de jornada, horarios, compensación de retén y permisos retribuidos de fecha 21 de diciembre de 2021.

2. Excepciones. Las horas extraordinarias, por naturaleza, son de libre ofrecimiento y aceptación, de conformidad con lo previsto en la Legislación vigente, salvo en los casos que a continuación se especifican:

2.1 Aquellas cuya falta de realización, cuando se produzca la circunstancia de falta de suministros a servicios públicos, pueda ocasionar graves perjuicios a personas o instalaciones, como serían:

a) Las necesarias para la puesta en servicio de Instalaciones y aquellas necesarias para la vigilancia de obras bajo la responsabilidad de terceros y que puedan afectar a las instalaciones del Grupo Enagás, y de cuya ejecución ésta no sea responsable.

b) Las necesarias para el mantenimiento extraordinario.

c) Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas del personal que realice servicios imprescindibles.

d) Horas necesarias para vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos casos excepcionales de los apartados a), b) y c) y cuando afecten a instalaciones en servicio.

2.2 En supuestos de fuerza mayor.

2.3 Las horas festivas de turno rotativo en las Plantas, Almacенamientos subterráneos y C.P.C.

3. No tendrán la consideración de remuneradas las horas extraordinarias realizadas por el personal incluido en aquellos grupos profesionales cuya prolongación de jornada, en función de su nivel de responsabilidad y de su alta cualificación profesional, sólo

puede medirse por el empleado, según su propio criterio de autoexigencia, considerando como personal que reúne dichas características a los siguientes:

- Secretarios de Dirección.
- Técnicos adscritos a la Banda Retributiva de Técnicos alta cualificación.

Artículo 43. *Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos.*

Con carácter general, los dos días de descanso semanal para todo el personal del Grupo Enagás serán el sábado y el domingo.

Al objeto de garantizar la asistencia del personal imprescindible que trabaje en domingos para los turnos rotativos y de servicio continuado establecidos en las Plantas y en el C.P.C. o que puedan establecerse en nuevos Centros de trabajo, en relación al descanso semanal se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales, de forma que, salvo que lo exijan las necesidades del servicio, un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos.

Las fiestas laborales se regirán por el criterio acordado en el apartado anterior, adecuándose en cada Centro según el calendario laboral específico de la Comunidad Autónoma y localidad en que esté situado cada Centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

Vacaciones

Artículo 44. *Vacaciones anuales retribuidas.*

1. Se establece el régimen de vacación anual retribuido de veintidós días laborables que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de servicio de cada Centro o Dirección, procurándose que dicho disfrute se realice por todos los trabajadores desde el 15 de junio al 30 de septiembre y durante las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad. No obstante, con carácter general, sea cual sea la jornada laboral, todo trabajador disfrutará al menos treinta días naturales de vacaciones, que deberán iniciarse en días laborables y disfrutarse dentro del año natural, pudiendo únicamente prorrogarse hasta el último día del mes de febrero del año siguiente por necesidades del servicio y siempre que no se supere una quinta parte del total de días de vacaciones, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, las vacaciones serán irrenunciables y no podrán ser compensadas en metálico.

2. Los empleados que tengan veinte años de antigüedad reconocida en la Empresa, disfrutarán de un día laborable más al año, que tendrá la consideración de permiso retribuido, que se incrementará en un día adicional al cumplir los treinta años de antigüedad reconocida en la empresa. A los empleados con régimen de trabajo a turnos rotativos (mañana, tarde y noche), les será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo de Conclusiones adoptado por el Grupo de Trabajo sobre Régimen de Trabajo a Turnos, suscrito con fecha 13 de enero de 2016, a este respecto se articulará el método de disfrute, en el citado Grupo de Trabajo.

3. El trabajador podrá fraccionar sus días laborales de vacaciones en cuatro períodos, en función de las necesidades del servicio y en las condiciones establecidas en el apartado 1.

4. El trabajador que ingrese en el curso del año disfrutará de la parte proporcional de los días que corresponda al período comprendido entre su fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año. Se computará la fracción de mes como completo y se redondeará por exceso a enteros los decimales de la proporción.

5. El trabajador que cese en el curso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, computándose la fracción del mes como completo y se redondeará por exceso a enteros los decimales de la proporción.

6. No se permitirán permutas de vacaciones en perjuicio de terceros.

7. El Calendario de vacaciones se establecerá siempre en base a días laborables, por Centros y/o Direcciones.

Los superiores respectivos, conocidas las fechas en que cada trabajador desea disfrutar las vacaciones y, por otra parte, las necesidades del servicio, confeccionarán el calendario de vacaciones.

El personal de Plantas, Almacенamientos y Gasoducto disfrutará sus vacaciones preferentemente en el período estival, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En el caso de coincidencia de dos o más trabajadores de una misma dependencia en la fecha de vacaciones, cuya ausencia afectaría a las necesidades de servicio, se establecen las siguientes prioridades para la elección:

- 1.º Hijos en edad escolar.
- 2.º Antigüedad real en la Empresa.
- 3.º Fecha de vacaciones obligadas del cónyuge.

Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en el último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Las vacaciones escolares son las previstas en los calendarios oficiales y no sólo las correspondientes al período estival.

Los empleados que ostenten cargo de mando o jefatura no entrarán en el mismo calendario de vacaciones que el personal bajo su dependencia.

La Dirección arbitrará las medidas oportunas para publicar el calendario de vacaciones antes del 1 de abril de cada año.

Un cambio en el calendario de vacaciones, bien por voluntad del trabajador o por necesidades del servicio, será siempre por mutuo acuerdo entre ambas partes y en tanto en cuanto no se produzca trastorno grave para los compañeros.

CAPÍTULO X

Permisos y suspensiones del contrato

Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

1. El personal del Grupo Enagás tendrá derecho a solicitar licencias con sueldo en cualquiera de los siguientes casos, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales. La acreditación de la condición de pareja de hecho requerirá la certificación del correspondiente registro de parejas de hecho. El posterior matrimonio con la misma persona por la que se disfrutó este permiso como pareja de hecho, no generará nuevamente el mismo.

b) Matrimonio de familiar directo, un día natural.

c) Hasta cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se podrá tomar durante el período que dure el hecho causante.

d) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, ascendientes y descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, cinco días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Se considera que existe desplazamiento cuando la localidad de destino se encuentre a una distancia igual o superior a 100 km de la localidad en que esté ubicado el Centro de Trabajo.

e) Fallecimiento del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se considera que existe desplazamiento cuando la localidad de destino se encuentre a una distancia igual o superior a 100 km de la localidad en que esté ubicado el Centro de Trabajo.

f) Traslado de domicilio habitual, dos días naturales.

g) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público, personal e inexcusable.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal. En los supuestos de empleados a régimen de turnos o sujetos a disponibilidad, el permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal que coincida con fin de semana o con el turno de tarde o noche, se preavisará con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa justificada, al objeto de que la Empresa pueda disponer la oportuna sustitución.

i) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales y pruebas objetivas de actitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos días. La Dirección exigirá los justificantes de los correspondientes exámenes, pruebas o evaluaciones.

j) Permiso por nacimiento y cuidado del menor, 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

k) Por el tiempo estrictamente necesario para la asistencia a las visitas médicas del propio trabajador, que se desarrollen dentro de la jornada laboral. La Dirección exigirá el justificante correspondiente a la visita médica.

Cuando el hecho causante del permiso sucede en día no laborable, el cómputo del permiso se iniciará el primer día laborable posterior (se exceptúa la letra b del presente artículo).

2. Los permisos regulados en los apartados c), d), y e) de este artículo también serán de aplicación en los supuestos de persona en convivencia de hecho con el empleado, justificada documentalmente.

La acreditación documental de la situación de pareja de hecho estable, cuando no se disponga de certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho que corresponda, se realizará mediante la presentación de Certificación conjunta del Padrón Municipal, Certificación del Registro Civil y Declaración Jurada, de acuerdo con el modelo aprobado al efecto.

3. Por motivos distintos de los recogidos anteriormente, o cuando se trate de prolongar la ausencia por tiempo superior al que se señala para cada uno de ellos, bien por razón de distancia o por otras causas justificadas, la Dirección podrá autorizar al trabajador para que falte al trabajo, en las condiciones que en cada caso se determinen.

4. La Dirección tendrá la posibilidad de conceder permisos oficiales distintos a los especificados en los párrafos anteriores, por motivos personales debidamente justificados.

Artículo 46. *Permisos sin sueldo.*

Se podrá conceder a los trabajadores, previa solicitud a la Dirección, permisos sin retribución para asuntos personales que no excedan en total de las horas laborables correspondientes a diez días naturales al año, siempre que ello no genere horas extraordinarias.

Artículo 47. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y Forzosa; ninguna de ellas dará derecho a la percepción de haberes mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

1. Excedencia Voluntaria: El trabajador con, al menos, un año de antigüedad en el Grupo Enagás tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

El personal que, al término o durante su situación de excedencia, desee reingresar deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección con una antelación mínima de un mes, entendiéndose que si no lo hace así, renuncia a su derecho al reingreso.

El reingreso se llevará a cabo siempre que exista una vacante similar al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

Si no hay una vacante en el momento de la petición, el trabajador tiene derecho a una prolongación del período de excedencia hasta que dicha vacante se produzca o, si hubiese un puesto de nivel inferior dentro del mismo grupo profesional, a reingresar manteniendo su nivel a título personal.

No podrá ser solicitada de nuevo por el mismo trabajador excedencia voluntaria, hasta transcurridos tres años desde el final de la anterior.

No se concederá excedencia a los trabajadores con contrato de duración determinada.

2. Excedencia Forzosa: En relación con las excedencias forzosas, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente, sin perjuicio de las modalidades especiales que en esta materia se establecen, conforme se describe a continuación:

a. Por nombramiento para cargos sindicales.

En el caso de nombramiento para cargos sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, el trabajador tendrá derecho a solicitar la excedencia en la Empresa con reingreso automático en su Centro de trabajo, siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes al cese en dicho cargo.

b. Por cuidado de hijo.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años 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.

El tiempo total de duración de la excedencia se disfrutará con un máximo de dos prórrogas.

c. Por cuidado de otros familiares.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En supuestos previstos en los apartados b y c de este artículo, el período de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que

asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Artículo 48. *Preaviso por cese voluntario.*

En caso de cese se dará a la Empresa un preaviso de quince días naturales. La falta de este preaviso autorizará a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe de tantos días como hubiesen faltado hasta los 15 de preaviso.

CAPÍTULO XI

Movilidad geográfica

Artículo 49. *Traslado.*

1. Se considera traslado el destino del trabajador, con carácter definitivo, a una dependencia del Grupo Enagás distinta de aquella en que hasta el momento desempeñaba su puesto de trabajo, situada en otra localidad y que obligue a un cambio definitivo de residencia.

Los traslados de personal, sin perjuicio de lo acordado en el capítulo VI de Provisión de Vacantes, podrán realizarse:

1.1 A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Dirección, se efectúe a solicitud del interesado, éste no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine. En este caso, el trabajador tendrá derecho a cuatro días de permiso retribuido y al abono por la Empresa de los gastos de traslado de muebles y enseres, previa justificación documental, y hasta un máximo de 2000 euros.

1.2 Por mutuo acuerdo de la Dirección y el trabajador. En este caso, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

1.3 Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Dirección, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) sin perjuicio de lo cual, la Dirección se compromete a lo siguiente:

a) Abonar al empleado todos los gastos que el traslado origine por concepto de viaje para toda la familia y transporte de muebles y enseres, previa justificación documental.

b) Abonar viaje y estancia de hasta tres días en un hotel al empleado y su cónyuge, en caso de viaje preciso para buscar vivienda.

c) Conceder permiso retribuido durante los días necesarios para el cambio de residencia, con un máximo de siete.

d) Abonar la cantidad equivalente a dos mensualidades y media integrada por sueldo o salario y antigüedad.

e) Se abonarán, previa presentación de recibo, hasta doce mensualidades del alquiler vivienda con un tope de 360,61 euros mensuales. En el caso de compra de la vivienda se abonará la totalidad del alquiler, 4.327,32 euros, de una sola vez, previa justificación documental y condicionada a la permanencia en la nueva situación de traslado.

Los trasladados por necesidades del servicio tendrán un período de tres meses durante el cual el trabajador, alegando causas justificadas y que sean aceptadas por la Dirección, podrán volver a su anterior destino, considerándose este nuevo traslado como solicitud del interesado y, por tanto, sin que dé derecho a indemnización alguna por los

gastos que origine, aplicándose únicamente lo indicado en el epígrafe a) del apartado 1.3 de este artículo.

El trabajador trasladado por necesidades del servicio tendrá prioridad para cubrir una vacante de su nivel en el Centro de trabajo de origen. Este traslado se considerará a solicitud del interesado.

Esta facultad podrá ejercerla la Dirección únicamente dos veces con cada trabajador y siempre y cuando éste tenga menos de cuarenta y cinco años.

2. Personal de Obra. La Dirección procurará, previa solicitud del interesado, que el personal que lleve más de diez años de trabajo en obra pueda ocupar un puesto fijo en un Centro de trabajo.

3. Personal a turno. Es intención de ambas partes el favorecer la cobertura de vacantes a jornada ordinaria con el personal que ocupa puestos de trabajo a turno, así como orientar al personal de nuevo ingreso hacia las vacantes de puestos de trabajo a turno, todo ello con el necesario respeto a los posibles derechos de terceros y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

4. Desplazamientos temporales. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Dirección podrá desplazar al personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual.

Artículo 50. *Permuta de puesto.*

Los trabajadores de plantilla fija con destino en localidades distintas que ocupen puestos similares podrán solicitar permuta de sus respectivos puestos de trabajo, siempre y cuando la Dirección preste su conformidad a ella.

En caso de duda sobre la similitud de puestos, la Dirección recabará la opinión de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de convenio del Grupo Enagás antes de adoptar una solución definitiva.

La permuta para ambos empleados tendrá la consideración a efectos legales y económicos de traslado «a solicitud del interesado».

Artículo 51. *Traslado del centro de trabajo.*

Si por causas técnicas y organizativas la Dirección precisa trasladar el centro de trabajo a localidad distinta –y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia– se compromete a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular las objeciones a la propuesta de traslado. De llevarse a efecto, el trabajador tendrá derecho, si viene obligado a trasladar su residencia, a las indemnizaciones y abono de gastos equivalentes a los del traslado por necesidades del servicio. Se procurará realizar el traslado fuera del período lectivo escolar, a fin de evitar la interrupción de los estudios de los hijos de los empleados.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevará a efecto por la Dirección, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios y gastos ocasionados.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos

Artículo 52. *Disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, serán de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 39/97 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y resto de normas reglamentarias de desarrollo y normativa concordante.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como la demás legislación que la desarrolle, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación con independencia de lo previsto en este capítulo.

De conformidad con el procedimiento establecido en la legislación vigente, la modalidad organizativa de la prevención, para las empresas que figuran en el ámbito funcional establecido en el artículo 1 del convenio colectivo y para los centros de trabajo que figuran en su acta de constitución, es el establecimiento de un Servicio de Prevención Mancomunado para la realización de las actividades relacionadas con la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología.

La protección y promoción de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

Los trabajadores recibirán la formación que les permita desarrollar su trabajo de manera adecuada en materia de prevención a fin de fomentar la cultura preventiva y los cambios de actitud, requiriéndose para ello el compromiso recíproco entre la Empresa que la desarrolla y la imparte y el trabajador que la recibe.

Artículo 53. *Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.*

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se regirá por lo dispuesto en la LPRL respecto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Delegado de Prevención será preferentemente el Delegado de Personal, no obstante lo anterior, podrá ser elegido Delegado de Prevención cualquier trabajador de cada Centro por razones justificadas de conocimiento y experiencia; la elección se realizará por los propios trabajadores del Centro. Dichos Delegados dispondrán de crédito horario cedido por el representante legal de los trabajadores del Centro.

Las partes firmantes velarán por que el desempeño de dichas funciones de Delegado de Prevención se prolongue el máximo tiempo posible, a fin de obtener el máximo provecho de la formación que se proporcione a los mismos.

Se establece un Comité Intercentros de Seguridad y Salud del Grupo Enagás dicho Comité actuará como órgano de ámbito territorial y funcional superior al Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Enagás Transporte SAU, a los Delegados de Prevención y a los Comités de Prevención de cada centro de trabajo de las Empresas del Grupo Enagás. Tendrá las funciones, competencias y facultades que la LPRL atribuye a los Delegados y Comités en cuestiones referidas al ámbito territorial y funcional superior al del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Enagás Transporte SAU y Delegados de Prevención y Comités locales de los centros de trabajo de las empresas del Grupo Enagás.

Estará compuesto por seis Delegados de Prevención, cuatro de Enagás Transporte SAU (uno por las Plantas de Regasificación, uno por los Centros de Transporte, uno por los almacenamientos Subterráneos y uno por la Sede Central), uno de Enagás GTS SAU y uno de Enagás, SA y seis miembros en representación de la Dirección.

Se reunirá con una periodicidad bimestral y siempre que por razones justificadas solicite alguna de las partes. Este Comité se regirá, en lo que no se oponga a lo dispuesto en el convenio, por las normas de funcionamiento recogidas en el anexo 6 del convenio para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud. El Comité podrá modificar la periodicidad de las reuniones en función de los asuntos que se sometan al mismo.

Se establece un Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Enagás Transporte SAU, como órgano de ámbito territorial y funcional superior a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo de Enagás Transporte SAU. Tendrá las funciones, competencias y facultades que la LPRL atribuye a los Delegados de Prevención y Comités de los centros de Enagás Transporte SAU, en cuestiones referidas al ámbito territorial y funcional superior al de los mismos. Las cuestiones que no puedan resolverse en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de

Enagás Transporte SAU o que estén referidas al ámbito territorial y funcional superior, se someterán al Comité Intercentros de Seguridad y Salud del Grupo.

Estará formado por seis Delegados de Prevención, dos en representación de las plantas de regasificación, dos de los centros de transporte, uno de los almacenamientos subterráneos y uno de la Sede Central y seis miembros en representación de la Dirección.

Se reunirá con una periodicidad bimestral y siempre que por razones justificadas lo solicite alguna de las partes. Este Comité se regirá, en lo que no se oponga a lo dispuesto en el convenio, por las normas de funcionamiento recogidas en el anexo 6 del convenio para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar sus funciones, para lo cual se establecerán programas especiales dentro del Plan General de Formación del Grupo Enagás. Los trabajadores en general recibirán la formación que les permita desarrollar su trabajo de manera adecuada en materia preventiva.

Artículo 54. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia de la salud se materializará a través del ofrecimiento a todos los trabajadores de reconocimientos médicos específicos según los riesgos asociados a los puestos de trabajo y mediante una estrecha colaboración entre la medicina del trabajo y el resto de las especialidades preventivas integradas en el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Enagás.

Se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores que presten su consentimiento al efecto, salvo en aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y la seguridad del propio trabajador, o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se realizarán respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, guardándose la debida confidencialidad respecto a toda la información relacionada con su estado de salud.

Aquellos trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular debiendo seguir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 55. *Empresas contratistas.*

Se exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley en materia de prevención de riesgos, incluyendo su correspondiente planificación de la actividad preventiva, información sobre el responsable de seguridad de los trabajos a desarrollar, la descripción de sus riesgos y medidas de prevención, la acreditación de que sus trabajadores están debidamente formados en la prevención de los riesgos propios de su oficio y de que se les ha transmitido información de los existentes en los centros de trabajo del Grupo Enagás donde vayan a prestar sus servicios, su plan de inspecciones en los casos en que sea necesario, y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de la prevención de riesgos.

Para ello, previamente a la realización de los trabajos se informará a las empresas contratistas de los riesgos, medidas de prevención y normativa de seguridad existentes en los centros de trabajo del Grupo Enagás donde vayan a prestar sus servicios.

Para los trabajos que así lo requieran de acuerdo con la legislación vigente, se exigirá a la empresa contratista la realización de un Estudio y/o Plan de Seguridad.

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo que para cada caso estén en vigor.

La Dirección podrá fijar los niveles mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas cuyos servicios contrate.

Para garantizar la coordinación del Grupo Enagas con las empresas contratistas se potenciará la utilización de medios como los siguientes:

- Reuniones periódicas con las Direcciones de estas empresas.
- Contactos periódicos con sus Servicios de Prevención.
- Reuniones previas a las paradas, grandes trabajos o similares, para la coordinación y seguimiento de éstos.

Los contratistas deberán comunicar al Servicio de Prevención del Grupo Enagás sus datos de accidentalidad y los informes de investigación de los accidentes con baja que se produzcan en sus trabajos para Enagas.

Por otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos y seguridad del Grupo Enagas, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

Todo lo indicado para empresas contratistas del Grupo Enagás será de aplicación a subcontratistas de aquéllas.

CAPÍTULO XIII

Beneficios sociales

Artículo 56. *Anticipos, préstamos y créditos.*

Se establecen las siguientes modalidades de anticipos y créditos, en favor del personal de plantilla fija del Grupo Enagás, siendo, las cantidades y subvenciones indicadas, de aplicación a partir de la firma del convenio:

1. Anticipo de una mensualidad: Se concede sin interés alguno y deberá reintegrarse totalmente con la nómina del mismo mes en el que se ha concedido el anticipo.

2. Anticipo sobre pagas extraordinarias: Se concede sin interés ni cargo alguno y deberá reintegrarse en su totalidad al final del mes en que se perciba la paga extra. La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta modalidad es el importe líquido de la paga extra más próxima a percibir.

3. Anticipo de hasta tres mensualidades: Se concede sin interés ni cargo alguno y deberá reintegrarse en doce pagos consecutivos a descontar cada uno de ellos de la nómina mensual.

La Empresa asume el importe total de los intereses devengados.

La cantidad máxima subvencionada que puede concertarse por esta prestación, es la de tres mensualidades líquidas, sin que en ningún caso el importe total exceda de 7.000 euros, a partir de la fecha de firma del convenio colectivo, manteniéndose el límite de 6.000 euros para las situaciones vigentes a la citada fecha. Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 180.303,63 euros.

4. Crédito personal de hasta 12.020,24 euros: con independencia de las condiciones que fije la Entidad Financiera, la Empresa asume como subvención:

- a) Capital máximo de 12.020,24 euros.
- b) Tiempo máximo: cinco años.
- c) Costes para la Empresa: Diferencia de interés entre el tipo fijado por la Entidad Bancaria y el 11 %. Por tanto, serán de cuenta del beneficiario los gastos y comisiones que fije la Entidad Bancaria.

Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 180.303,63 euros.

5. Crédito hipotecario para la adquisición de vivienda habitual: Con independencia de las condiciones que fije la Entidad Financiera, el importe máximo considerado por la Dirección será de 36.030,73 euros., con las siguientes subvenciones acumulables:

- Hasta 30.060,73 euros: Diferencia entre el coste fijado por la Entidad Bancaria y el 8 %.
- Por 6.010,12 euros adicionales la Empresa subvenciona un interés máximo del 2 %, siempre que el coste total del empleado sea igual o superior al 8 %.
- Serán de cuenta del beneficiario todos los gastos, comisiones, etc., necesarios para la constitución y cancelación del citado crédito hipotecario.

Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 601.012,10 euros.

6. La Empresa tratará de gestionar estos beneficios a través de varias entidades financieras, siempre que las condiciones sean favorables.

7. Las condiciones generales de formalización de los anticipos, préstamos y créditos, se recogen en el anexo 4.

Artículo 57. *Complemento por incapacidad temporal (I.T.).*

En caso de enfermedad o accidente la Empresa pagará hasta el 100 % del sueldo o salario real.

Artículo 58. *Ayuda por estudios.*

Se establece un sistema de ayudas por estudios por curso académico, tanto para los trabajadores del Grupo Enagás como para sus hijos que realicen estudios.

Su cuantía será:

Ayuda Estudios

Curso Académico	2024	2025	2026
E. Infantil, Primaria, y 1.º y 2.º de ESO.	223,75	227,67	231,09
3.º y 4.º de ESO, FP, Bachiller, Grado y Máster Universitario.	335,63	341,50	346,62

La ayuda por estudios de idioma para empleados queda establecida en la cuantía de 155,46 euros para el año 2024; 158,18 euros para el año 2025 y 160,55 euros para el 2026.

En la correspondiente Comisión Paritaria se adaptará la normativa de aplicación de las ayudas por estudio, permaneciendo, entre tanto, vigente la normativa actual, en lo que no se oponga al presente convenio colectivo.

Artículo 59. *Participación sindical sobre asuntos sociales.*

1. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales del Grupo Enagás tendrá competencia sobre actividades sociales, anticipos, préstamos y créditos, consultas médicas especiales, sociedades médicas, ayuda de estudios y comedores.

2. La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales del Grupo Enagás fomentará la creación de los grupos de Empresa en aquellos Centros en que sea posible.

CAPÍTULO XIV

Jubilación y permisos especiales

Artículo 60. *Jubilación.*

De conformidad con la habilitación contenida en la Legislación vigente, y como medida de fomento del empleo, se establece la jubilación obligatoria de todos los trabajadores al cumplir la edad igual o superior a sesenta y ocho años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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. En el caso de trabajadores que no tengan cubiertos los mencionados requisitos al cumplir la edad ordinaria, la jubilación será obligatoria en la fecha en que dichos requisitos se cumplan.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. En esa línea, se establecen en el presente convenio otras políticas de empleo. Concretamente, por cada trabajador que acceda a la jubilación obligatoria, y respetando siempre la aplicación de las normas previstas en el capítulo VI de este convenio, se procederá a la cobertura de una posición en la compañía, bien por conversión de contratos temporales en indefinidos, bien por nueva contratación, de forma que se mantenga la garantía de estabilidad en el empleo.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos previstos por la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (redacción actual según Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones).

Artículo 61. *Permiso especial por disminución de facultades.*

La Dirección podrá acordar un permiso especial con el personal que tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente reducida, para que deje de prestar, sin causar baja en el Grupo Enagás sus servicios efectivos en la misma. En tales casos, el Grupo Enagás, se compromete a cubrir las prestaciones equivalentes a las de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicios efectivos que el interesado hubiera prestado en el Grupo Enagás así como a seguir cotizando al régimen general de la Seguridad Social hasta que el beneficiario cumpla la edad ordinaria de jubilación, en cuyo momento se estará a lo dispuesto en el artículo precedente. Para ejercer esta facultad será necesario:

- Informe del superior jerárquico y del superior de línea funcional correspondiente, así como el de la Jefatura de Personal.
- Dictamen formulado por el Servicio Médico.
- Informe del Comité de Empresa.

El trabajador podrá solicitar de la Dirección que se aplique lo dispuesto en los párrafos anteriores a su caso concreto cuando la Dirección no haya hecho uso de la facultad que en los mismos se reconoce, sujetándose la concesión a los mismos

requisitos allí establecidos. En uno u otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud o del primer informe, respectivamente.

CAPÍTULO XV

Derechos de representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 62. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Son órganos de representación de los trabajadores los Sindicatos, el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y el Comité Intercentros.

A. Comité Intercentros del Grupo Enagás. Estará compuesto por seis representantes sindicales, como órgano de representación de ámbito territorial y funcional superior al centro de trabajo, con capacidad jurídica para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores del Grupo Enagás y con las competencias reguladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, de las que podrá hacer una expresa delegación en los comités y delegados de ámbito territorial inferior.

B. Comités de Empresa: La composición de los Comités de Empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente (artículos 63 y 66 del Estatuto de los Trabajadores).

C. Delegado de Personal. De acuerdo con lo expresado en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. *Derechos de los sindicatos.*

La Representación Social de los Trabajadores del Grupo Enagás, con la debida representatividad, tendrá la legitimación de la negociación colectiva, teniendo la capacidad y facultad de llegar a diferentes acuerdos en cuanto a las condiciones laborales aplicables al personal dentro del convenio en el ámbito donde se circunscriba la negociación.

Las partes firmantes del presente convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos son elementos básicos consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales.

Artículo 64. *Acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) A disponer de un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.
- d) Utilizar los medios habituales de comunicación de la Empresa (correos, teléfono, etc.), con previa autorización de la Dirección.

3. Las ejecutivas estatales o plenos de los sindicatos legalmente implantados en el Grupo Enagás, tendrán derecho dentro de la normativa de régimen general de gastos de viaje, a que éste les sufrague los gastos de viaje hasta un máximo de tres reuniones ordinarias anuales, sin perjuicio de aquellos otros que en atención a las circunstancias discrecionalmente autorice la Dirección. Será a cargo de las horas sindicales de los representantes de las ejecutivas el tiempo de ausencia al trabajo por este motivo.

Artículo 65. *Delegado sindical estatal.*

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo 65 del convenio colectivo, que tengan el 10% o más de los representantes sindicales a nivel del Grupo Enagás, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, quien ostentará la representación de la Central o Sindicato designante dentro del Grupo Enagás, con las atribuciones establecidas en el artículo 66 del convenio colectivo.

La figura del Delegado Sindical Estatal supone la máxima representación de la Central o Sindicato designante en el Grupo Enagás, no pudiéndose designar Delegados Sindicales Estatales en cada una de las Empresas del Grupo, ni en cada uno de los Centros de Trabajo del Grupo. El Delegado Sindical Estatal dispondrá mensualmente de cuarenta horas sindicales adicionales a las que les corresponden por ley.

El Delegado Sindical Estatal deberá ser trabajador en activo en el Grupo Enagás, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección.
2. Asistir a las reuniones de los órganos paritarios de Seguridad y Salud Laboral, Comisiones Paritarias del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.
3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el convenio colectivo a los miembros de los Comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la Dirección en las mismas circunstancias que los citados Comités.

Si el Delegado Estatal es miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal las garantías y derechos se reconocerán al miembro de la Ejecutiva Estatal que designe el Sindicato.

4. Será informado y oído por la Dirección con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones, los Sindicatos podrán acumular horas sindicales que correspondan a los miembros de los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.

Los derechos y garantías que se reconocen a los representantes sindicales se hacen extensivos a los trabajadores que ostenten cargos de representación sindical a nivel comarcal, provincial o superior por el período de vigencia de los mismos.

Artículo 66. *Delegados sindicales regionales, provinciales o de centro.*

En aquellos centros de trabajo con 100 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

Se podrán sumar los trabajadores de los centros de cada provincia o región, con el fin de alcanzar el citado número para tener derecho a un Delegado Sindical, Provincial o Regional.

La designación estará en función de las condiciones que, para las Secciones Sindicales, señala la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y sus derechos serán los que corresponden a los Delegados Sindicales Regionales, circunscritos a su demarcación territorial o Centro de Trabajo.

Artículo 67. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los Sindicatos, la Dirección descontará en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección entregará copia de las transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 68. *Prácticas antisindicales.*

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, aquéllas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 69. *Expediente disciplinario.*

Con independencia de las garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores, todos los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales estatales del Grupo Enagás ostentarán desde el momento de su proclamación hasta el de su cese, y durante los dos años inmediatamente siguientes al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario, antes de proceder a imponerles cualquier tipo de sanción, sin que en ningún caso, pueda ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación.

El expediente se incoará de acuerdo con las siguientes reglas:

- En el mismo se deberán concretar los hechos que lo motivan.
- La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días laborables siguientes a su comienzo, con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días laborables para que formalice su pliego de descargos, con la proposición de pruebas que estime oportunas.

- En el expediente será oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal, y en su caso, el Delegado Sindical.
- El expediente se concluirá necesariamente en el plazo de veinte días laborables, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

Gozarán de las mismas garantías, carácter temporal y limitado al período que se indica, todos los trabajadores que sean candidatos a cargos sindicales desde la fecha de solicitud de celebración de elecciones hasta la proclamación de los elegidos.

Artículo 70. *Asambleas.*

Las Asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa o sindicatos representativos, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las catorce horas en las en las instalaciones con personal a turno y de las 14:45 (en período no estival) y 14:15 (en período estival) en el resto de los Centros.

CAPÍTULO XVI

Otras disposiciones

Artículo 71. *Comisión de interpretación y vigilancia del convenio del Grupo Enagás.*

De acuerdo con lo establecido en los artículos 85.3, 91 y 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio, y durante su vigencia, actuará una Comisión Paritaria, formada por la Dirección y los Sindicatos con seis miembros, cuya competencia se concreta enunciativamente en las siguientes funciones específicas:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- b) Realizar las labores de interpretación y aplicación de cuantas cuestiones pudieran suscitarse y ser sometidas a su consideración, en relación con el contenido del presente convenio.
- c) Realizar la labor de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas establecidos en el artículo 82.3 ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo.
- e) Las establecidas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio se reunirá en el plazo de diez días desde que lo solicite, por escrito y con expresión de los asuntos a tratar, cualquiera de los sindicatos integrantes de la misma o la dirección de la empresa y entre reuniones medien cuarenta y cinco días.

En el caso de intervención de la Comisión para solucionar las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en este convenio, deberá resolver en el plazo de siete días desde que la discrepancia le fuere planteada. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria no resuelva la discrepancia, se deberá recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de comunidad autónoma a que se refiere el artículo 83 ET que resulten de aplicación para la resolución de este tipo de discrepancias, sin perjuicio de seguirse, en caso de no solventarse la cuestión por dichos mecanismos, los procedimientos legalmente establecidos para tales supuestos (artículo 82.3 ET).

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3.e) ET se establece que el resto de discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán a los

procedimientos de solución extrajudicial previstos en los Acuerdos Interprofesionales a que se refiere el artículo 83 ET que resulten de aplicación. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los integrantes de la Comisión Paritaria, levantándose acta, en todo caso, de las sesiones.

Artículo 72. *Empleo.*

1. Se garantiza, durante la vigencia del presente convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026, la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos del Grupo Enagás.

A estos efectos, no se tendrá en consideración las amortizaciones de puestos que se produzcan, por necesidades organizativas y como consecuencia de traslado de actividad a otras Empresas.

2. La Dirección proporcionará trimestralmente a los representantes sindicales estatales del Grupo Enagás información completa sobre las contrata, y particularmente:

- Objeto de la contrata.
- Actividades desarrolladas por el contratista.
- Situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia, la Empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

3. La Dirección informará a la Comisión de Seguimiento y control del convenio del Grupo Enagás de todos los puestos temporales con que cuenta la Organización, con identificación del tipo de contrato, tiempo de permanencia, previsión de finalización de los mismos e identificación de sus titulares. Dicha Comisión, en base a estos datos y a la evolución de la actividad del Grupo Enagás, podrá proponer a la Dirección cuáles de estos puestos, a su juicio, deberán tener carácter permanente.

4. La Dirección entregará semestralmente información sobre: altas, bajas, excedencias, ascensos, promoción y traslados del personal fijo, indicando el nombre del trabajador y los demás datos correspondientes.

Artículo 73. *Comisiones paritarias.*

Las Comisiones Paritarias constituidas al amparo del presente convenio son:

- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Convenio del Grupo Enagás.
- Comisión Paritaria de Asuntos Sociales del Grupo Enagás.
- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio del Grupo Enagás.
- Comisión Paritaria de Desarrollo del Grupo Enagás.
- Comisión Paritaria de Trabajo a Turnos del Grupo Enagás.

Las citadas Comisiones estarán formadas por tres miembros elegidos por los Sindicatos que tengan más del 10% de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa a nivel del Grupo Enagás, y un número igual de miembros elegidos por la Dirección.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, estará formado según lo recogido en el artículo 53.

Cada Comisión Paritaria en el momento de su constitución desarrollará una normativa interna de actuación, pudiendo ser convocadas por cualquiera de los Sindicatos que las compongan o por la Dirección de la Empresa.

Artículo 74. *Contratación a tiempo parcial y contratación de duración determinada.*

En aplicación de la legislación vigente, se analizará la utilización del contrato a tiempo parcial en aquellos supuestos en los que organizativamente sea posible.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción imprevisibles, la duración máxima del contrato podrá ser de hasta un año.

Artículo 75. Incorporación del personal al plan de pensiones de Enagás.

Con efectos 1 de enero de 2024, desde la fecha de alta del trabajador como partícipe del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo del Grupo Enagás, se aplicará el sistema de aportaciones previsto en el Reglamento de Especificaciones vigente a tal fin.

Artículo 76. Plan de Igualdad y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Se declara integrado en el convenio colectivo el Plan de Igualdad del Grupo Enagás aprobado de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la composición, competencias y normativa de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Enagás.

Disposición adicional primera.

Se declara vigente el Acuerdo suscrito el 30 de noviembre de 2001, entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores para la supresión del servicio de comedor de Planta de Cartagena y el Acuerdo sobre el sistema de compensación de gastos de comida suscrito con fecha 11 de marzo de 2003 para el personal de Sede Central y Titán.

Disposición adicional segunda.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 de la norma convencional, procederá a desarrollar las acciones que se estimen pertinentes para reducir de forma progresiva el número de horas extraordinarias, recurriendo, incluso, a la incorporación de nuevos trabajadores por cualesquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Cualquier medida que pueda tomar en este sentido, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio del Grupo Enagás a la que se refiere su artículo 74.

Disposición adicional tercera. Retribución Flexible.

Se acuerda la aplicación de los sistemas de retribución flexible que la Empresa, previa información a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio, pueda implantar para el personal; por tanto, se admite que, en aplicación de tales sistemas, dichos trabajadores puedan recibir, con efectos retributivos y dentro de los límites legales, bienes o servicios cuyo valor venga a sustituir, total o parcialmente, cuantías o conceptos de retribución dineraria contemplados en este convenio colectivo. La aplicación de los sistemas de retribución flexible al indicado personal será voluntaria y previa y expresa solicitud del interesado.

Disposición adicional cuarta. Desconexión Digital.

Se declara integrado en el convenio colectivo las directrices en materia de desconexión digital.

Disposición adicional quinta. Empleados con Discapacidad.

Se fomentará la contratación de trabajadores con discapacidad tanto mediante contratación directa en la empresa, como a través de las medidas alternativas, legalmente previstas para ello.

Disposición adicional sexta. *Teletrabajo.*

Durante el periodo de vigencia del convenio será de aplicación a los profesionales adscritos al convenio colectivo el programa de teletrabajo que la empresa tenga implantado en cada momento (Acuerdo en Materia de Teletrabajo de fecha 8 de septiembre de 2021). La adhesión al citado programa será voluntaria, previa y expresa solicitud del interesado.

Disposición transitoria primera. *Antigüedad.*

Para la regularización del cómputo de la antigüedad de los trabajadores que hayan adquirido la condición de indefinidos, a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, y hubieran mantenido una relación laboral previa con alguna de las empresas del Grupo Enagás, mediante cualquier otra modalidad contractual, se computarán para el cálculo de la antigüedad, todos los períodos de trabajo efectivo (de situación de alta) previos a la condición de contrato indefinido.

A efectos prácticos, se realizará un cálculo agregado del que resultará una fecha de antigüedad ajustada, que será la antigüedad reconocida tanto para su aplicación en los sistemas y nómina, como a efectos indemnizatorios. Este cómputo y la fecha asignada se comunicará y se aceptará por cada trabajador afectado con carácter previo a su aplicación.

Esta regularización tendrá efectos sobre los niveles salariales y de antigüedad aplicables desde el 1 de enero de 2024. No obstante, no tendrá retroactividad económica a efectos retributivos, ni se aplicará sobre las aportaciones al plan de pensiones ya realizadas.

ANEXO 1

Permanencia en los niveles de entrada hasta alcanzar el nivel básico

Será de aplicación a todos aquellos empleados que ostenten niveles salariales inferiores al Nivel Básico de cada Banda Retributiva.

El empleado irá progresivamente alcanzando los niveles superiores al Nivel de Entrada, hasta alcanzar el Nivel Básico, una vez transcurra el tiempo de permanencia establecido para cada nivel salarial, que se fija en la tabla siguiente:

	Niveles entrada y años permanencia							N. Básico
<i>Servicios auxiliares</i>								
Niveles entrada.	20	19	18					17
Años permanencia.	1	2	2					
<i>Especialistas Técnicos General</i>								
Niveles entrada.	18	17	16	15	14			13
Años permanencia.	1	1	1	1	1			
<i>Especialistas técnicos mandos intermedios</i>								
Niveles entrada.	17	16	15	14	13	12		11
Años permanencia.	1	1	1	1	1	1		
<i>Administrativo e informático general</i>								
Niveles entrada.	19	18	17	16				15
Años permanencia.	1	1	2	1				

	Niveles entrada y años permanencia								N. Básico
<i>Administrativo e informático técnico ayudante</i>									
Niveles entrada.	17	16	15	14					13
Años permanencia.	1	1	2	1					
<i>Técnico general</i>									
Niveles entrada.	17	16	15	14	13	12	11	10	9
Años permanencia.	1	1	1	1	1	1	2	1	
<i>Técnico alta cualificación</i>									
Niveles entrada.	14	13	12	11	10	9	8	7	6
Años permanencia.	1	1	1	1	1	1	2	1	

ANEXO 2

Escala retributiva para 2024 (IV convenio colectivo Grupo Enagás)

Fecha de efectividad desde 1 de enero de 2024

Grupo profesional		Serv.Aux.	Especialista técnico		Admvo. e Inform.		Técnico	
Banda retributiva			B General	A MM.II	B General	A Tco. Aydte.	B General	A Alta cualif.
Tabla salarial	Nivel salarial							
99.516,80	1							99.516,80
90.528,80	2							90.528,80
81.460,16	3						81.460,16	81.460,16
74.073,76	4			74.073,76			74.073,76	74.073,76
68.267,04	5			68.267,04		68.267,04	68.267,04	68.267,04
63.137,28	6			63.137,28		63.137,28	63.137,28	63.137,28
59.259,20	7		59.259,20	59.259,20		59.259,20	59.259,20	59.259,20
54.786,56	8		54.786,56	54.786,56	54.786,56	54.786,56	54.786,56	54.786,56
52.119,04	9		52.119,04	52.119,04	52.119,04	52.119,04	52.119,04	52.119,04
50.170,24	10	50.170,24	50.170,24	50.170,24	50.170,24	50.170,24	50.170,24	50.170,24
46.435,68	11	46.435,68	46.435,68	46.435,68	46.435,68	46.435,68	46.435,68	46.435,68
44.691,36	12	44.691,36	44.691,36	44.691,36	44.691,36	44.691,36	44.691,36	44.691,36
41.428,96	13	41.428,96	41.428,96	41.428,96	41.428,96	41.428,96	41.428,96	41.428,96
39.786,72	14	39.786,72	39.786,72	39.786,72	39.786,72	39.786,72	39.786,72	39.786,72
36.929,60	15	36.929,60	36.929,60	36.929,60	36.929,60	36.929,60	36.929,60	
35.020,96	16	35.020,96	35.020,96	35.020,96	35.020,96	35.020,96	35.020,96	
31.889,76	17	31.889,76	31.889,76	31.889,76	31.889,76	31.889,76	31.889,76	
29.184,80	18	29.184,80	29.184,80		29.184,80			
26.337,12	19	26.337,12			26.337,12			
23.774,24	20	23.774,24						

ANEXO 3

Normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos

A. Gastos de viaje.

1. A los trabajadores que, por razones de servicio o cursos de formación, tengan que viajar por el territorio nacional, les será de aplicación el siguiente régimen:

a) Desplazamientos con pernocta fuera del municipio del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Año 2024 (desde el la firma del convenio colectivo y para todo el período de vigencia del mismo)
Alojamiento.	Hoteles de 3 estrellas con desayuno estándar (*). Reservados y pagados por la Dirección.
Manutención.	Comida 20 euros. Cena: 20 euros.
Kilometraje.	Kilómetro: 0,26 euros.

(*) En caso de no poder hacer uso del servicio de desayuno que pueda ofertar el hotel, el empleado percibiría la cantidad 3,90 euros brutos.

b) Desplazamientos sin pernocta fuera del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional	Año 2024 (desde la firma del convenio colectivo y para todo el período de vigencia del mismo)
Manutención.	Dieta diaria: 26,67 euros.
Kilometraje.	Kilómetro: 0,26 euros.

Este importe se comenzará a abonar en los viajes en comisión de servicio que se realicen a partir de la firma del convenio colectivo y para todo el período de vigencia del mismo.

2. Normas a aplicar a los gastos de viaje.

2.1.a Si se pernocta fuera de la residencia habitual se reservará el alojamiento el día de la salida, excepto lo indicado en el punto 2.4 de este epígrafe.

2.1.b En el día de salida (cuando se pernocte) se abonará el importe del desayuno (3,90 euros brutos) cuando el viaje se inicie antes de las diez horas.

2.2 En el día de regreso se abonarán los gastos de manutención cómo día sin pernocta.

2.3 Cuando durante la comisión de servicio sea necesario realizar invitaciones de almuerzo o cena no se duplicará la percepción que corresponda.

2.4 Si se efectúa el viaje en coche-cama por cuenta de la Empresa, no se reservará el alojamiento correspondiente a ese día.

2.5 Para los profesionales de M.O. y C. del Gasoducto, su desplazamiento a lo largo del tramo o área que corresponda a su Centro no tendrá la consideración de viaje.

Si debe pernoctar fuera de su domicilio habitual, por razón de servicio, se incluirá en el Régimen General de Gastos de Viaje del apartado A), pero no percibirá el complemento establecido en el artículo 16.3.

2.6 En el supuesto de que el desplazamiento se produzca con orden de viaje superior a dos meses, el trabajador percibirá además de lo estipulado en el apartado 1.a), el importe del billete de ida y vuelta (en transporte terrestre), a la localidad de ubicación de su centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 km. por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio. En caso

de no poder hacer uso del servicio de desayuno que pueda ofertar el hotel, el empleado percibiría la cantidad 3,90 euros brutos.

Excepcionalmente, cuando no sea posible reservar un hotel en la zona donde se vaya a residir, se admitirá el alquiler de vivienda por el coste real, hasta el importe máximo de 901,52 euros./mes (incluido desayuno); en estos supuestos será preciso justificar el coste real del alquiler de la vivienda, mediante el recibo de pago correspondiente.

B) Gastos pagados.

1. En el caso de viajes al extranjero, el alojamiento (incluye desayuno estándar) será concertado por la Dirección.

La cantidad máxima a abonar por la Dirección para manutención será de 60 euros diarios (año 2024 desde la firma del convenio colectivo y para todo el período de vigencia del mismo), según el siguiente desglose:

Comida	Cena
30 euros	30 euros

Se justificarán con facturas o recibos originales acreditativos de los importes.

C) Gastos de viaje.

Los viajes en comisión de servicio al extranjero, se realizarán por cuenta de la Empresa en el medio de transporte que se determine al autorizar la comisión, procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

En los viajes al extranjero, se abonará además de los gastos efectuados por desplazamiento y manutención un importe en concepto de gastos de difícil justificación como gastos de bolsillo que ascenderá a 10 euros.

1. Para la elección del medio de transporte se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- Avión.
- Ferrocarril.
- Otros medios de transporte (autobuses, etc.).
- Coche de alquiler.
- Coche propio.
- Taxi.

2. Cuando el medio de transporte sea el avión o el ferrocarril se utilizará la clase turista (y).

Cuando se viaje al extranjero y la duración del vuelo sea superior a cuatro horas, se utilizará la clase preferente. Cuando el medio de transporte sea el ferrocarril se utilizará la clase 1.^a durante el día y el coche-cama durante la noche.

3. Justificación de los gastos de viaje.

a) Se justificarán todos y siempre con documentos originales, facturas o billetes.
b) Se considerarán indemnizables como gastos de transporte el uso de garajes o aparcamientos públicos en el lugar de destino y los gastos de peaje que deberán justificarse documentalmente.

c) Los gastos de coche de alquiler utilizados serán indemnizables siempre que se presenten como justificantes las facturas en donde se acredite su utilización y los datos necesarios para la liquidación (gasolina, etc.).

ANEXO 4

Condiciones generales de los anticipos, préstamos y créditos

En desarrollo del capítulo XIII del presente convenio colectivo, las partes firmantes del mismo acuerdan las siguientes condiciones generales:

1. **Ámbito de aplicación:**

a) Podrán ser beneficiarios todo el personal de plantilla fija del Grupo Enagás. En los supuestos 1, 2 y 3, podrá ser beneficiario el personal eventual. En el supuesto 3, el importe y el plazo de amortización será proporcional al tiempo de duración del contrato.

b) En caso de producirse la baja en la Empresa cuando se esté disfrutando de alguna subvención, ésta será cancelada automáticamente.

c) Cuando se pase a la situación de beneficiario del Plan de Pensiones y se esté disfrutando de alguna subvención, ésta continuará como si se estuviese en activo.

2. **Formalización.**

a) Para el servicio de cualquier modalidad es necesaria la domiciliación de la nómina en la cuenta corriente abierta en la Entidad Financiera, en la Sucursal de la misma que elija la persona interesada.

b) Cuando el crédito a solicitar comporte alguna aportación por parte del Grupo Enagás, la correspondiente petición, una vez aceptada su viabilidad por el Banco, será presentada a la Dirección de Recursos Humanos, quién autorizará la concesión de la subvención que se derive de la operación.

c) La intervención del Grupo Enagás, tras la negociación por el interesado de las referidas prestaciones se limita, exclusivamente, a ingresar en la Entidad Financiera el importe de la nómina de los empleados que así se lo indiquen.

d) Las prestaciones 3, 4 y 5, salvo casos excepcionales, son incompatibles entre sí.

e) El reintegro anticipado del saldo pendiente de un crédito no dará derecho a anticipar la solicitud ni de un nuevo crédito ni del anticipo de hasta tres mensualidades.

f) La amortización anticipada de un crédito o la enajenación o cesión del bien con él adquirido, supondrá, asimismo, la cancelación automática de las subvenciones concedidas desde el momento en que el hecho se produzca.

g) La Empresa, cuando así lo estime conveniente, podrá requerir al beneficiario de una subvención de un crédito personal para que, en cualquier momento, antes y/o después de la concesión de la misma, presente cuanta documentación se estime necesaria, conducente a justificar la aplicación de los fondos. Esta deberá ser de igual o similar naturaleza a la manifestada en la solicitud hecha ante la Entidad Financiera.

h) La petición y disfrute de un crédito y su subvención con fraude, deslealtad o abuso de confianza no sólo implicará para el empleado que así actúe la pérdida de aquélla, sino también la, en su caso, aplicación de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

i) Salvo casos excepcionales, entre la cancelación de una prestación y la concesión de otra nueva habrá de transcurrir, con independencia de que se haya o no reintegrado anticipadamente, los períodos que se indican en el cuadro siguiente:

Tipo de Prestación	1	2	3	4	5
1					
2					
3			1 año.	1 año.	1 año.
4			1 año.	3 años.	3 años.

Tipo de Prestación	1	2	3	4	5
5			1 año.	3 años.	12 años.

j) No obstante lo establecido en el apartado d) y los plazos fijados en el apartado anterior, cuando se disfrute de una prestación del tipo número 5, se podrá solicitar una prestación del tipo número 3 en el primer año de la concesión del crédito hipotecario.

3. Garantías.

a) Las condiciones generales y particulares expuestas podrán ser revisables y/o modificadas anualmente, en función de la experiencia, de la evolución de los costes financieros y de la utilización que del servicio se realice, en el marco de la negociación del convenio.

b) Si en el futuro, el Grupo Enagás, aumentara los años máximos de subvención en el caso del crédito personal, dicho beneficio se hará extensivo a los créditos que en ese momento estén pendientes de amortización.

ANEXO 5

ENAGAS, S.A.
N.I.F. A-28294726
Paseo de los Olmos, 19
28005-MADRID

Nº Individual	Período de Liquidación	Centro de Trabajo	Días Cotiz.	Nº Ord.	
Nº Matrícula		Apellidos y Nombre	N.Salarial	Banda Retributiva	
Nº Afiliación S.S.	G.Cotiz.	Epígrafe	Categ. Grupo Profesional	Fecha de Alta	Antigüedad Recon.

Clave	Concepto	Unid.	Valor / %	Devengos	Deducciones	Regularizaciones
TOTALES						

Banco y Nº de Cuenta	Líquido a Percibir
----------------------	--------------------

N.I.F.	TIPO %	Impuesto Renta Personas Físicas	
		Base Imponible Mensual	Base Imponible Acumulada



Determinación de Bases de Cotización a Seguridad Social	
Contingencias Comunes	Bases H. Extras
Retribuc. Dineraria Mensual	Bases H. Extras F. Mayor
Prorrata Pagas Extras	
Prorrata Otros Conceptos	
Retribuc. Espec. Mensual	
Total	Bases A.T. y E.P.
Base Contingencias Comunes	

Código Cta. S.S. Empresa

INFORMACIÓN SOBRE RETRIBUCIÓN EN ESPECIE ACUMULADA

--	--	--	--	--	--

ANEXO 6

Normativa de funcionamiento de los Comités Intercentros de Seguridad y Salud

Secretario.

Son funciones del secretario:

- Convocar a los miembros del Comité para las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Elaborar el orden del día de las reuniones conforme a los temas propuestos por los miembros del Comité y los temas pendientes que se fijan en el Acta de la reunión anterior.
- Elaborar las Actas de las reuniones del Comité.
- Archivar y custodiar la información y Actas generadas por el mismo.

– Y aquellas otras que expresamente le encomiende el Comité.

Periodicidad de las reuniones.

Las reuniones ordinarias se celebrarán la segunda semana de cada mes.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán cuando lo solicite formalmente al secretario una tercera parte de los miembros del Comité, cuando razones de extrema urgencia así lo aconsejen.

Sistemática de las reuniones.

La convocatoria para las reuniones deberá obrar en poder de los miembros del Comité con una antelación de, al menos, tres días hábiles y contendrá, como mínimo, fecha y hora de la reunión, el orden del día de la misma y la información que de los asuntos del mismo vaya a aportarse.

El orden del día se elaborará con:

1. Los temas pendientes que así se fijen en el Acta de la reunión anterior.
2. Los temas que propongan los vocales del Comité, propuesta que habrá de hacerse del modo más detallado posible y aportando cuanta documentación obre en su poder.
3. Se incluirá un apartado de varios para enunciar, y si es posible tratar, aquellos temas que surjan con posterioridad a la confección del orden del día.

Horarios.

Las reuniones comenzarán a las 10:00 horas no pudiendo exceder de las 14:00 horas, salvo casos excepcionales que aconsejen su prolongación, a tal fin, si el orden del día incluyese un amplio número de asuntos, el Comité determinará aquellos que han de tratarse de forma prioritaria y aquellos cuyo tratamiento pueda posponerse hasta la siguiente reunión.

Actas.

Debatido cada punto del orden del día, se efectuará la redacción del mismo que habrá de figurar en el Acta.

Las Actas se firmarán, siempre que sea posible, al término de cada reunión, o al inicio de la reunión siguiente, por un representante de la Dirección, un representante de los Sindicatos y el Secretario.

ANEXO 7

A continuación, se reproducen las tablas contenidas en el anexo 1 del anterior X convenio colectivo en virtud del cual se implantó el Nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Sistema de clasificación profesional

(Adscripción Genérica al nuevo sistema)

Grupos profesionales y categorías del sistema anterior	Grupos profesionales y bandas retributivas en el nuevo sistema
Grupo técnico. Tco. Titul. Superior Principal (Grados a1 a a7). Tco. Titul. Superior 1 (Grados b3 a b9). Tco. Titul. Medio Principal (Grados a1 a a7). Tco. Titul. Medio 1 (Grados b3 a b9).	Grupo técnico. A: Banda retributiva alta cualificación.

Grupos profesionales y categorías del sistema anterior	Grupos profesionales y bandas retributivas en el nuevo sistema
Técnico Superior 2 (Grados c4 a c11). Técnico Superior 3 (Grados d6 a d13). Técnico Medio 2 (Grados c4 a c11). Técnico Medio 3 (Grados d6 a d13).	B: Banda retributiva general.
Grupo administrativo e informático. Jefe Administrativo (Grados c4 a c11). Analista de Informática (Grados c4 a c11). Jefe de Negociado (Grados d6 a d13). Programador (Grados d6 a d13).	Grupo admvo. – informático. A: Banda retributiva técnico ayudante.
Delineante (Grados d6 a d13). Oficial Especializado (Grados e7 a e14). Operador Informático (Grados e7 a f14). Oficial Servicios Auxiliares (Grados e7 a e14). Auxiliar Administrativo (Grados f8 a f15).	b: Banda retributiva general.
Grupo profesional de oficio. Jefe Turno o Taller 1 (Grados b3 a b9). Maestro (Grados c4 a c11). Jefe Turno o Taller 2 (Grados c4 a c11).	Grupo especialista técnico. a: Banda retributiva mando intermedio.
Oficial (Grados d6 a d13). Operador (Grados d6 a d13). Ayud. Jefe Turno o Taller (Grados d6 a d13). Analista de Laboratorio (Grados d6 a d13).	b: Banda Retributiva General.
Grupo servicios auxiliares. Especial. Servicios Auxiliares (Grados f8 a f15). Conductor (Grados f8 a f15). Ordenanza (Grados g9 a g15) Oper. Servicios Auxiliares (Grados g9 a g15). Peón (Grados g9 a g15).	Grupo servicios auxiliares.

Nuevo sistema.

Grupo Profesional: servicios auxiliares (subalternos).
Banda Retributiva: servicios auxiliares.

Sistema anterior.

Categorías.

Especialista Servicios Auxiliares (Grados f 08 a f 15).
Conductor (Grados f 08 a f 15).
Ordenanza (Grados g 09 a g 15).
Operador Servicios Auxiliares (Grados g 09 a g 15).
Peón (Grados g 09 a g 15).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Telefonista-Recepcionista.	f
Operador de Centralita (Telefonista).	g
Operador Télex.	f
Ordenanza.	g
Conductor.	f
Ordenanza-Conductor.	f

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Operador Reprografía.	f
Peón.	g
Servicio Cafetería.	f
Cocinero.	g

Nuevo sistema.

Grupo profesional: Especialista técnico.

Banda retributiva: General.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios realizan actividades propias de un oficio o tarea de contenido técnico especializado que exigen cierta práctica y especialización en el proceso productivo básico de la empresa o de apoyo a otras unidades funcionales de la empresa (producción y transporte de materias primas, montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y edificios, operación, laboratorios, clientes, almacenes, etc.) pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas de la misma Banda Retributiva y/o menor nivel de desarrollo.

Sistema anterior.

Categorías.

Oficial (Grados d 06 a d 13).

Operador (Grados d 06 a d 13).

Ayudante Jefe Turno o Taller (Grados d 06 a d 13).

Analista Laboratorio (Grados d 06 a d 13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Operador Área Comercial.	d
Analista de I + D.	d
Oficial Operaciones y Mantenimiento I + D.	d
Auxiliar de Investigación.	d
Oficial Mantenimiento (Régimen Interno).	d
Ayudante Jefe Turno.	d
Operador de Proceso.	d
Analista de Laboratorio.	d
Ayudante Jefe Turno Seguridad.	d
Operador de Seguridad.	d
Ayudante Jefe Taller.	d
Operador de Mantenimiento.	d
Oficial de Gasoducto.	d
Oficial Comunicaciones Gasoducto.	d
Oficial Estación Compresión.	d
Operador C.P.C.	d
Técnico Control de Cargamentos.	d

Nuevo sistema.

Grupo profesional: Especialista técnico.

Banda retributiva: Mando intermedio.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios, realizan funciones de gestión y supervisión de equipos de trabajo del mismo grupo profesional, así como otras de contenido técnico que exigen alta especialización en el proceso productivo básico de la empresa (producción y transporte de materias primas, montaje, mantenimiento y seguridad de instalaciones y edificios, operación, laboratorios, clientes, almacenes, etc.).

Sistema anterior.

Categorías.

Jefe Turno o Taller 1 (Grados b 03 a b 09).

Jefe Turno o Taller 2 (Grados c 04 a c 11).

Maestro (Grados c 04 a c 11).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Jefe Turno Proceso de Datos.	d
Jefe Operaciones y Mantenimiento I + D.	c
Jefe Turno (Planta Barcelona).	b
Adj. Jefe Operación (Planta Barcelona).	b
Jefe Turno (Plantas Huelva y Cartagena).	c
Jefe Laboratorio (Planta Barcelona).	b
Jefe Turno Seguridad (Planta Barcelona).	b
Jefe Taller (Planta Barcelona).	b
Jefe Taller (Plantas Huelva y Cartagena) .	c
Maestro de Gasoducto.	c

Nuevo sistema.

Grupo profesional: Administrativo-Informático.

Banda retributiva: General.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesaria desempeñan tareas administrativas, contables, de oficina y otras análogas de gestión de los distintos procesos de la empresa, utilizando para ello, en su caso, los equipos y programa necesarios para el tratamiento automatizado de información, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo del personal de la misma Banda Retributiva.

Sistema anterior.

Categorías.

Oficial Especializado (Grados e 07 a e 14).

Auxiliar Administrativo (Grados f 08 a f 15).

Operador Informática (Grados e 07 a e 14).

Delineante (Grados d 06 a d 13).

Esp. Servicios Auxiliares (Grados e 07 a e 14).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Administrativo Especializado.	e
Oficial Contable.	e
Administrativo Contable.	e
Cajero Planta.	e
Cajero.	e
Técnico Administrativo Impuestos.	e
Administrativo Almacén.	e
Delineante - Proyectista.	d
Delineante.	d
Almacenero.	e
Auxiliar Administrativo Almacén.	f
Administrativo Taller.	e
Jefe Grupo Comunicaciones.	e
Operador Equipos Audiovisuales.	e

Nuevo sistema.

Grupo profesional: Administrativo-Informático.

Banda retributiva: Técnico Ayudante.

Pertenecen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores que estando en posesión de la titulación y/o conocimientos y experiencia necesarios desempeñan tareas especializadas administrativo-técnicas informáticas, de análisis y apoyo al personal técnico, pudiendo igualmente realizar funciones de gestión y supervisión administrativa sobre el personal del mismo o distinto grupo profesional, en las diferentes áreas funcionales de la Empresa.

Sistema anterior.

Categorías.

Jefe Administrativo (Grados c 04 a c 11).

Jefe de Negociado (Grados d 06 a d 13).

Analista de Informática (Grados c 04 a c 11).

Programador (Grados d 06 a d 13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto	Puestos de trabajo	Nivel puesto
Facturación Terceros.	c	Técnico Administrativo Ventas.	d
Facturación Proveedores.	c	Técnico Gestión Contratos.	d
Control Económico.	c	Técnico Facturación Comercial.	d
Técnico Moneda Nacional.	c	Centro de Documentación.	d
Técnico Comercio Exterior.	c	Técnico Facturación.	d
Técnico Compras y Contratos.	c	Técnico Contable.	d
Analista Programador.	c	Técnico Control Gestión.	d

Puestos de trabajo	Nivel puesto	Puestos de trabajo	Nivel puesto
Analista Informático.	c	Técnico Tesorería.	d
		Nóminas.	d
		Administrativo Personal.	d
		Seguimiento y Control Contratos.	d
		Técnico Administrativo Logística.	d
		Jefe Almacén Planta.	d
		Técnico Almacenes.	d
		Parque Móvil y Mensajería.	d
		Secretario de Dirección.	d
		Técnico Relaciones Públicas y Promoc.	d
		Jefe de Delineación.	d
		Gestor Compras.	d
		Jefe Compras Planta.	d
		Compras Material Oficina.	d
		Técnico Repuestos y Contratos.	d
		Programador.	d
		Analista de Mercado.	d

Nuevo sistema.

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: General.

Pertencen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado Español o conocimientos equivalentes, así como experiencia para el desempeño de funciones técnica y de apoyo de importancia para la Empresa en las diferentes áreas funcionales de la misma.

Sistema anterior.

Categorías.

Técnico Superior 2 (Grados c 04 a c 11).

Técnico Superior 3 (Grados d 06 a d 13).

Técnico Medio 2 (Grados c 04 a c 11).

Técnico Medio 3 (Grados d 06 a d 13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto	Puestos de trabajo	Nivel puesto
Tco. Precios y Tarifas.	c	Tco. Medios Comunicación.	c
Informática I + D.	c	J. Servicio Médico.	c
Tco. Protoc. y Contrastación.	c	Tco. Proyectos (Ing. Proyectos).	c
Inmovilizado y Terceros.	c	Laboratorio I+D.	c
Tco. Asuntos Laborales.	c	Tco. Formación.	c
Tco. Estación Compresión.	c	Abogado.	c

Puestos de trabajo	Nivel puesto	Puestos de trabajo	Nivel puesto
Abogado Expropiaciones.	c	Analista Funcional.	c
Jefe Centro Documentación.	c	Médico de Empresa.	c
Tco. Aprovisionamientos.	c	Tco. Calidad.	c
Tco. Cromatografía.	c	Tco. de Estudios.	c
Tco. Gestión Repuestos.	c	Tco. Logística.	c
Tco. Mant Estación Compresión.	c	Tco. Selección.	c
Tco. Sistema Contable.	c	Tco. Análisis y Simulación.	c
Tco. Análisis Comerciales.	c	Tco. Asistencia Técnica.	c
Tco. Centro Información.	c	Tco. Contr. y Gest. Clientes.	c
Tco. Moneda Extranjera.	c	Tco. Normas y Consolidación.	c
Tco. Presupuestos Energéticos.	c	Tco. Soporte Logístico.	c
Técnico Contratación.	c	Técnico de Obra.	c
Técnico de Red.	c	Serv. Esp. Marketing.	c
Tco. Seguridad.	c	Delegado Skikda/Arzew.	c
Técnico Radio.	c	J. Servicio C.P.C.	c
Técnico Especialista.	c	Analista-Programador.	c
Especial. Instalac. de Tubería.	c	Operación y Mantenimiento I+D.	c
Tco. Mantenimiento Planta (HU).	c	Tco. Comunicaciones Zona.	c
Técnico Control Proyectos.	c	Tco. Programación Proyectos.	c
Analista Programador Técnico.	c	Aynte. Jefe Proyectos.	c
Control Expropiaciones.	c	Tco. Administración Sistemas.	c
Tco. Puestas en Marcha.	c	Auxiliar Construcción.	c
Tco. Valoraciones.	c	Tco. Mantenimiento Sede Central.	c
Tco. Montaje Telemática.	c	Técnico Inspección.	c
Técnico Medición.	c	Supervisor Obra.	d
Agente de Campo.	d	Técnico Prácticas.	d
Analista Mercado.	d	A.T.S.	d
Tco. Ayte. Control Proyectos.	d	Técnico de Trazados.	d

Nuevo sistema.

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: Alta cualificación.

Pertencen a esta Banda Retributiva aquellos trabajadores a quienes se les exige la posesión de un título de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado Español o conocimientos equivalentes, así como amplia experiencia para el desempeño de funciones técnica y de gestión operativa muy cualificadas de apoyo a la Dirección, pudiendo ejercer funciones de supervisión sobre personal del mismo o distinto grupo profesional en las diferentes áreas funcionales de la Empresa.

Sistema anterior.

Categorías.

Técnico Titulado Superior Principal (Grados a 01 a a 07).

Técnico Titulado Superior 1 (Grados b 03 a b 09).

Técnico Titulado Medio Principal (Grados a 01 a a 07).

Técnico Titulado Medio 1 (Grados b 03 a b 09).

Puestos de trabajo	Nivel puesto	Puestos de trabajo	Nivel puesto
Asesor Jurídico.	a	Coord. Tco. Proy. Magreb.	a
Descentralización Admva.	a	Ing. Pral. Proyectos.	a
Jefe Construcción.	a	Nuevas Instalaciones.	a
Serv. Técnicos Producción.	a	Tco. Pral. Cont. Proyectos.	a
Tco. Pral. Programación Proyectos.	a	Gestión Proyectos.	a
Ing. Pral. Especialidad.	a	Tco. Coordinación Comercial.	a
Gestión Materiales y Permisos.	a	Ingen. Coord. Proyectos.	a
Almacenamientos Subterráneos.	a	C. P. C.	a
Especialidad Equipos Rotativos.	a	Estudios Mercado.	a
Permisos y Expropiaciones Met.	a	Tco. Pral. Inspección y Calidad.	a
Jefe Área Mantenimiento.	a	Puestas en Marcha.	a
Responsable Compras Metr.	a	Servicios Apoyo Mantenimiento.	a
Tco. Pral. Compras.	a	Seguridad.	a
T. Pral. Permisos y Expropiac.	a	Precios y Tarifas.	a
J. Equipo Comercial.	b	Planific. y Control Mantenimiento.	b
Planificación y Control.	b	Promoción G. N.	b
Tco. Especialista.	b	Técnico Comercial.	b
Ing. Proyecto (Residente).	b	Acometidas y Proyectos Menores.	b
Administración Personal.	b	Análisis y Simulación.	b
Tco. Mant Mec. y Obra Civil.	b	Tco. Logística, Sumin. y Servicios.	b
Admon. y Control Económico.	b	Análisis y Programación Tca.	b
Asistencia Técnica.	b	Investigador.	b
Facturación y Admon. Clientes.	b	J. Centro Mantenimiento.	b
Análisis Empresas.	b	Análisis y Estudios.	b
Expedientes Admvsos.	b	Tco. Comunicaciones.	b
Estudios.	b	Impuestos.	b
Ing. Proyectos Planta.	b	Jefe de Obra.	b
Tco. Financiero.	b	Tco. Suministro de Gas.	b
Tco. Coordinación Comercial.	b	J. Proyecto Informático.	b
Técnico Control Proyectos.	b	Instalaciones en Servicio.	b

Puestos de trabajo	Nivel puesto	Puestos de trabajo	Nivel puesto
Servicios Generales.	b	Organización y Métodos.	b
Balances y Resultados.	b	Control Patrimonial y Normas.	b
Tco. Calidad e Inspección.	b	Medición Industrial.	b
Edificios e Instalaciones.	b	J. Laboratorio Barna.	b
Tco. Métodos y Programas.	b		