

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5494** *Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (código de convenio número 90100123012013) que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales USO, CC.OO, FITAG-UGT y CIG, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### PREÁMBULO

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

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

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

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

– Se unifica la clasificación profesional, que queda estructurada por Grupos Profesionales, que integran las distintas funciones existentes en el ámbito de los citados convenios, así como las funciones específicas propias de las filiales antes referidas.

- Se regula más concretamente la Movilidad para que permita una eficaz gestión de los recursos humanos.
- Se potencian las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Igualdad del Grupo, en España, firmado el 4 de diciembre de 2012.
- Se regula una estructura retributiva común, y se instrumenta la segmentación del incremento retributivo destinando una parte del mismo a las tablas salariales, y una parte a productividad.
- Se potencia la prevención de riesgos laborales mediante una regulación más amplia de la Organización de la Actividad Preventiva.
- Se regula la actividad sindical en línea de potenciar la sindicalización de las relaciones laborales.
- Se mejoran los beneficios sociales existentes en anteriores regulaciones.
- Se mantienen condiciones colectivas no homogeneizadas, que por sus características no han podido ser integradas en la regulación común de este Convenio.

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

## CONVENIO COLECTIVO DE GAS NATURAL FENOSA

### *Disposiciones generales*

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Gas Natural Andalucía, S.A.  
Gas Natural Castilla y León, S.A.  
Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A.  
Gas Natural Cegás, S.A.  
Gas Natural Comercializadora, S.A.  
Gas Natural Distribución SDG, S.A.  
Gas Galicia SDG, S.A.  
Gas Natural Informática, S.A.  
Gas Navarra, S.A.  
Gas Natural Fenosa Renovables, S.L.U.  
Gas Natural Rioja, S.A.  
Gas Natural SDG, S.A.  
Gas Natural Servicios SDG, S.A.  
Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U.  
Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones, S.A.  
General de Edificios y Solares, S.L.  
La Energía, S.A.  
Operación y Mantenimiento Energy, S.A.

Petroleum Oil & Gas España, S.A.  
Unión Fenosa Comercial, S.L.  
Unión Fenosa Distribución, S.A.  
Unión Fenosa Internacional, S.L.

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

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

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

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción de los Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento de la estructura de la Empresa.

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

El personal excluido de Convenio podrá incorporarse al mismo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa o por decisión de esta última. La solicitud o decisión de incorporación a Convenio implica la aceptación, por parte del interesado, de que su remuneración fija se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida.

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

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo por escrito, y con comunicación a la otra, dentro de los 8 meses anteriores a su vencimiento inicial.

En el supuesto de que las partes no alcanzasen un acuerdo dentro del período de vigencia, denunciado el Convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente Convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional máximo de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido, es decir desde el 31 de diciembre de 2015, a la finalización del cual –sin haberse llegado a un acuerdo– se dará por finalizada la misma.

En los periodos tanto de vigencia inicial, como de vigencia extendida, las partes se comprometen a negociar de buena fe.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie uno nuevo. En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 6. *Prelación de normas.*

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

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

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

Artículo 8. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio absorbe, deroga, anula y sustituye cualquier acuerdo colectivo previo, existente en cualquier empresa o centro de trabajo, con anterioridad a su firma, a excepción de:

- Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Gas Natural Fenosa, de 28 de julio de 2011, y acuerdos posteriores de desarrollo de 29 de septiembre de 2011.
- Acuerdo del Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa, de 4 de diciembre de 2012.
- Acuerdo sobre Bonificación de Tarifa Eléctrica, de 7 de mayo de 1998 para el personal de ámbito Cataluña, al que era de aplicación.
- Acuerdo sobre Entidad Colaboradora, de 20 de diciembre de 2002, en Gas Natural.
- Acuerdo de Operaciones Especiales Cataluña, de 31 de mayo de 2005, en Gas Natural Distribución.
- Acuerdo de Servicios Técnicos de las empresas distribuidoras de gas del Grupo Gas Natural en España, de 11 de noviembre de 2009, y acuerdos posteriores de desarrollo.
- Acuerdo Programa de Desarrollo Profesional 2011, de 17 de diciembre de 2012, y acuerdos posteriores de desarrollo.
- Acuerdo de retén y/o turno en Petroleum Oil & Gas España, S.A, de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009.
- Acuerdos sobre Situación Laboral Especial (en adelante SLE) 1994-1995, 1999-2000, 2003 y 2006 en Unión Fenosa.
- Acuerdo de retén en Gas Natural Telecomunicaciones, de 25 de enero de 2011.
- Acuerdo de retén del Centro de Control Eléctrico, de 22 de enero de 2010.
- Acuerdo sobre el Centro de Atención de Urgencias de Gas Natural Distribución, 18 de diciembre de 2009.

- Acuerdo cierre central nuclear José Cabrera.
- Acuerdo sobre procedimiento de cálculo de los complementos de pensión de viudedad sobrevenida a la jubilación, de 12 de febrero de 2009, en Unión Fenosa.

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

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

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

##### 1. Composición.

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

##### 2. Funciones.

Serán funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

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

##### 3. Funcionamiento.

- a. La Comisión de Seguimiento se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión.
- b. Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los diez días hábiles después de la fecha de su solicitud.
- c. El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del convenio, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría absoluta.
- d. Se redactará un acta de las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los asistentes.
- e. A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión de Seguimiento será en Barcelona, plaza del Gas, número 1 BTA planta 11.

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

#### Artículo 10. *Igualdad de derechos.*

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

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

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

#### Artículo 11. *Inaplicación del Convenio colectivo.*

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

### *Organización del trabajo*

#### Artículo 12. *Normas generales.*

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

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

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

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

#### Artículo 13. *Puestos de trabajo.*

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación de su clasificación profesional.

#### Artículo 14. *Clasificación profesional.*

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

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

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

Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen 4 grupos profesionales: Grupo Técnico (con dos subgrupos profesionales: General y Alta Cualificación), Grupo Comercial, Grupo Técnico-Operativo y Grupo de Gestión/Soporte.

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

#### Artículo 15. *Grupos profesionales y niveles de desarrollo.*

Grupos profesionales.

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

En este Grupo existen dos Subgrupos profesionales:

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

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

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

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

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

Niveles de Desarrollo.

Dentro de cada Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

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

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

**Nivel Básico.** Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia,

eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

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

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

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

Artículo 16. *Tabla de Clasificación Profesional.*

NIVELES	GRUPOS PROFESIONALES				
	GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TÉCNICO	
				General	Alta Cualificación
Subgrupo					
28	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
27					
26					
25					
24					
23					
22					
21					
20					
19					
18	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
17					
16					
15					
14					
13					
12					
11					
10					
9					
8	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
7					
6					
5					
4					
3					
2					
1					

*Desarrollo profesional*

Artículo 17. *Desarrollo profesional.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Metodología del Programa de Desarrollo Profesional.*

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

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

1.1 Contenido del Programa. El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

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

1.2 Selección de participantes:

- a) La inclusión para el trabajador será voluntaria, remitiendo éste su solicitud a la representación de la Empresa en la Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional.
- b) Se establecerán los requisitos a cumplir por el trabajador para su inscripción en cada acción: grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.
- c) La Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional regulada en el artículo 19 de este Convenio, valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos. La Empresa publicará y comunicará el resultado de la selección a los empleados participantes.

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

1.3 Evaluación. Los criterios de evaluación se debatirán con carácter previo en el seno de la Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional, antes de proceder a su aplicación por parte de la Empresa.

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

2. Cobertura de vacantes.

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

Se establece un período de prueba de tres meses para los casos de cobertura interna de vacante, durante el cual la percepción económica y la adscripción al nuevo puesto tendrán carácter provisional.

Artículo 19. *Comisión de Posicionamiento y Desarrollo Profesional.*

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

1. Composición y funcionamiento:

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes, e igual número total por parte de la Dirección de la Empresa. Cada una de las partes antes indicadas, ostentará el 50 % de la totalidad de los votos. El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del Convenio.

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

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

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

2. Competencias.

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

2.1 Funciones ligadas a la clasificación profesional:

a) Analizar y debatir las cuestiones que puedan existir en la clasificación profesional de nuevos puestos de trabajo creados por la Dirección de la Empresa, al amparo de lo regulado en el artículo 13 del presente Convenio.

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

En todo caso, es competencia de la Dirección de la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación del grupo profesional que les corresponden.

2.2 Funciones ligadas a la promoción dentro del grupo profesional:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previsto para la promoción dentro de cada uno de los grupos profesionales, así como desarrollar el diseño de las acciones antes indicadas en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación y tratamiento económico de las mismas.

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

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

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

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

### *Movilidad*

#### Artículo 20. *Movilidad funcional y polivalencia funcional.*

La movilidad funcional dentro de los grupos profesionales contemplados en este Convenio se regirá por los criterios establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los criterios de clasificación profesional que se contemplan en el artículo 14 y siguientes del presente Convenio. También se aplicará lo establecido en aquel artículo estatutario para la movilidad funcional fuera del grupo profesional asignado.

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

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

En tal sentido, y atendiendo a los principios establecidos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar existentes en el Grupo, sin perjuicio de lo regulado en la legislación vigente, las condiciones económicas serán las reguladas en el presente artículo.

La movilidad podrá ser por:

- Traslado con cambio de residencia.
- Desplazamiento temporal.

A. Traslado con cambio de residencia.

Las condiciones que a continuación se establecen sólo serán aplicables cuando la asignación del empleado se realice a un centro de trabajo en localidad distinta y conlleve la necesidad de cambio de residencia, produciéndose el traslado efectivo del domicilio. Se aplicarán con independencia de que la iniciativa en la propuesta de movilidad corresponda a la Empresa o al empleado.

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

Condiciones:

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

Adicionalmente, se le abonarán 2.126 euros, si se traslada su cónyuge o pareja de hecho, y 1.063 euros, por el traslado de cada hijo y familiar a su cargo. En el supuesto de que ambos cónyuges fueran empleados de la Empresa o del Grupo, estas indemnizaciones no serán acumulables.

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

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

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

5. Para facilitar el cambio de residencia habitual, la Empresa concederá durante los 6 primeros meses una ayuda para alquiler de vivienda de 1.057 euros, en Madrid y Barcelona y de 936 euros, en las restantes capitales. Transcurrido este período, el empleado optará alternativamente entre:

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

b) Recibir una ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual, por importe de: «importe mensual ayuda alquiler  $\times$  n.º meses capitalizados (30)  $\times$  0,90». A opción del empleado, la citada ayuda se abonará en un solo pago por el importe total o fraccionado en pagos anuales, durante un período máximo de 5 años.

No obstante, y en relación a los puntos anteriores, el empleado podrá renunciar a la ayuda para alquiler y solicitar la ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual desde el primer momento o en el transcurso del período de los 6 primeros meses.

En este caso, el importe de la ayuda de alquiler que deje de percibir durante el período inicial de 6 meses, acrecerá al importe de la ayuda a fondo perdido establecido en el punto 5.b).

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

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

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

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

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

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

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

#### B. Desplazamiento temporal.

Supuestos.

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

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

Condiciones:

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

a) Mientras dure la situación de desplazamiento el empleado percibirá una compensación global para la manutención y alojamiento por importe de 3.000 euros mensuales brutos o parte proporcional de la misma en el caso de abonarse un periodo inferior a 1 mes. Esta cantidad se abonará en 12 mensualidades ordinarias e incluye la parte proporcional correspondientes a pagas extraordinarias y vacaciones. Los gastos de transporte serán satisfechos, previa justificación.

b) El empleado desplazado disfrutará los siguientes permisos retribuidos:

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

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

Comisión de Movilidad.

Se crea una Comisión de Movilidad, constituida por cuatro miembros de cada representación, que será competente para conocer las acciones de optimización de plantillas que implican movilidad, ya sea de traslado con cambio de residencia o desplazamiento temporal.

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

### *Empleo*

#### Artículo 22. *Cláusula de Garantía de Estabilidad en el Empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos en plantilla que actualmente se hallen en activo, así como el derecho a la ocupación efectiva.

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

Igualmente, como medida de garantía de empleo y ocupación efectiva, al tiempo que con ello se amplía las posibilidades de desarrollo profesional, se fomentará la cobertura de vacantes en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

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

### *Responsabilidad social, igualdad de oportunidades y conciliación*

En desarrollo de lo regulado sobre la materia, de conformidad con la legislación vigente y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### Artículo 23. *Permisos.*

##### A. Permisos retribuidos.

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

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.
- c) En los casos de nacimiento de hijo:

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 50 km desde la residencia del trabajador: 2 días.

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 51 y 200 km desde la residencia del trabajador: 3 días.

- Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 km: 4 días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta 5 días.

- En caso de nacimiento de hijo con hospitalización posterior por complicaciones graves en el parto, la licencia será de 5 días ampliables hasta 6 en el caso de que el hecho se produzca en municipio distinto al del domicilio habitual del empleado.

d) En los casos de enfermedad grave, hospitalización o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad:

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 100 km desde la residencia del trabajador: 2 días.

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 101 y 200 km desde la residencia del trabajador: 3 días.

- Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 km: 4 días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta 5 días.

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

- e) Siete días por fallecimiento de cónyuge.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.
- i) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.
- j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.
- k) Por el tiempo necesario para asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de tres convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes de carné de conducción, hasta un máximo de un ciclo (3 días).
- l) Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial. Para el ejercicio del indicado derecho, deberá previamente acreditarse que se efectuará dicha formación mediante la presentación del comprobante de la matriculación correspondiente.
- m) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

2. Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, los trabajadores deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y la documentación legal que acredite la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten. Excepcionalmente, en el supuesto de Uniones de hecho, de no disponerse del certificado correspondiente será preceptivo presentar la solicitud registral de mismo.

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

## B. Permisos no retribuidos.

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

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

- Hospitalización prolongada por enfermedad grave o accidente de familiar de primer grado.

- Fecundación asistida.
- Adopciones internacionales.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiar de primer grado con enfermedad crónica o discapacidad grave.

#### Artículo 24. *Protección a la maternidad.*

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

#### Artículo 25. *Nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, expresamente se extiende a un año el período de ausencias por lactancia previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este derecho podrá sustituirse por una acumulación en jornadas completas, a disfrutar a la finalización del descanso maternal, debiéndose solicitar con una antelación mínima de 15 días.

En el caso de nacimiento, adopción y acogimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en 1 hora más diaria por cada hijo.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 26. *Reducción de jornada.*

Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50 % de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a 6 meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

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

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

a) Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de 10 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

c) Sin perjuicio de lo regulado en el punto c) del artículo 23.A.1, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

d) Para los períodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, los trabajadores en tratamiento oncológico podrán solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a una prestación ordinaria y completa de trabajo, una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar dicha reducción durante un periodo máximo de 6 meses.

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

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción jornada.

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

En el período de invierno regulado en el artículo 32 del presente Convenio, la reducción de jornada podrá administrarse en cómputo semanal, efectuándose de manera reglada de lunes a jueves, con regularización los viernes de cada semana.

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

#### Artículo 27. *Traslado y cambio de centro de trabajo.*

Se establecen los siguientes criterios de conciliación en la política de los traslados regulados en el artículo 21.A del presente Convenio:

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

- Personal con discapacidad reconocida.
- Cuidadores de personas dependientes.
- Mujeres embarazadas o lactantes.
- Necesidades de reunificación familiar.
- Enfermedad del trabajador, cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres.

• Asimismo, y también en función de las necesidades organizativas, se evitará el traslado que comporte alejamiento en los mismos casos, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

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

Por otra parte, siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de 8 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, se llevará a cabo una política de acercamiento del lugar del trabajo al domicilio del trabajador.

#### Artículo 28. *Excedencia por atención a familiares.*

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

1. Un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los

supuestos de acogimiento –tanto permanente como preadoptivo– aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

#### Artículo 29. *Plan de Igualdad.*

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

#### Artículo 30. *Código ético.*

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

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

#### *Tiempo de trabajo*

#### Artículo 31. *Jornada y horario.*

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

Con carácter general, a tenor de lo regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración de la jornada convencional de trabajo, salvo la regulación específica del personal a turnos, será:

- Año 2012: 1685 horas anuales de trabajo efectivo.
- Año 2013: 1677 horas anuales de trabajo efectivo.
- Año 2014 y siguientes: 1672 horas anuales de trabajo efectivo.

Todo ello, sin perjuicio de lo regulado en los anexos VII, VIII, IX, X y XI, para las empresas cuya actividad y necesidad organizativa requiere de una regulación y condiciones específicas, así como lo regulado en la disposición adicional séptima del anexo II.

Salvo en el caso de los referido horarios a turnos que seguirán su propia regulación y calendario, el cumplimiento obligatorio de la jornada anual pactada se efectuará por el sistema de recuperación o días de ajuste y días de libre disposición, de acuerdo con lo regulado en los artículos 33 y 37 del presente Convenio.

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

## Artículo 32. *Tipos de jornada y horario.*

I. Jornada partida. Es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza con una interrupción para comida, siendo la jornada habitual en la Empresa.

Período de invierno: Es el que se realiza fuera del período de verano, cuyas características, son las siguientes:

- 8 h y 30 minutos de trabajo efectivo, de lunes a jueves, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 h y las 9 h. En viernes se efectuará el horario regulado para el período de verano.

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

- Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 9 h y las 13 h y 15 minutos. Asimismo, es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15 h y 45 minutos y la hora de salida que corresponda (según la flexibilidad ejercida), hasta cumplir con la jornada diaria de 8 h 30 minutos, así como el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada.

Período de verano: Es el comprendido entre:

- Año 2012: 16 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive.
- Año 2013: 16 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.
- Año 2014 y siguientes: 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

siendo las características del horario en dicho periodo, las siguientes:

- 6 h y 30 minutos de trabajo efectivo, de forma continuada, de lunes a viernes con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 h y 45 minutos y las 8 h y 30 minutos.

- Asimismo, se efectuará la jornada propia del período de verano, entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, ambos inclusive.

- No obstante lo anterior, en los días que se efectúe el horario de período de verano, se podrá realizar el horario previsto para el periodo de invierno, mediando acuerdo expreso entre el trabajador interesado y la Empresa.

II. Jornada flexible. La jornada flexible para el personal que esté adscrito a un sistema de Retribución Variable con comunicación anual de objetivos, regulado en el artículo 45 del presente Convenio, o regulado mediante contrato individual, es aquella que se realiza normalmente de lunes a viernes, en horario flexible y en régimen de autoadministración, para facilitar el efectivo cumplimiento de los objetivos fijados por la Empresa, así como una correcta prestación del servicio. Como excepción a la autoadministración, en este horario

se podrá establecer por la Empresa la asistencia de personal a ferias, exposiciones o jornadas específicas de carácter funcional, con un máximo de dos al año. La designación de las personas concretas se realizará por zona geográfica de actuación.

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

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

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

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

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

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

La prestación del servicio y condiciones específicas de las jornadas a turno se regulan en los anexos V, VI, VIII, IX, X, y XI, que regulan la jornada a turnos.

Sin perjuicio de lo regulado en el anexo VI, en los centros de producción se podrán definir otras modalidades de jornada a turnos, previo acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores de dichos centros de trabajo, sin que exista perjuicio en la producción, en la prestación del servicio y en la seguridad de los trabajadores.

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

La prestación del servicio y condiciones específicas del retén son las reguladas en los anexos V, VI, VIII, IX y X, que regulan el servicio de retén.

#### Artículo 33. *Recuperación y días de ajuste.*

El cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará por días de ajuste (que informará la Dirección en el calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral, en régimen de autoadministración, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada.

- Como criterio de preferencia se fijarán como días de ajuste los posibles puentes.
- Se disfrutarán los días de ajuste distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 % de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados. Si no fuese posible el disfrute del día de ajuste por parte de un empleado, éste será consensuado entre el mismo y la línea de mando.

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

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

- Los registrados con anterioridad a las 8 h en período de invierno, y a las 7 h y 45 minutos en período de verano.
- Los registrados en el período de interrupción inferiores a 30 minutos, dado que estos tienen la consideración de mínimo obligado.

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

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

Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la comunidad autónoma, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día 8. y 30 minutos de trabajo efectivo, tanto en periodo de invierno como de verano.

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

#### Artículo 34. *Jornada irregular.*

Cuando la Dirección de la Empresa lo considere necesario, se realizará jornada irregular, de conformidad con lo regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Situaciones planificables y/o paradas programadas: En esos supuestos los días de prestación de servicio en Jornada Irregular, se incluirán en el calendario laboral.
- Situaciones imprevistas y/o paradas de oportunidad: En esos supuestos, los días de prestación de servicio en Jornada Irregular se procurará informarlos con una antelación de 15 días si bien, para los supuestos con menor margen de conocimiento o de urgente necesidad, dicha antelación será de 5 días.

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

El ejercicio de la jornada irregular se efectuará respetando el descanso entre jornadas y los días de descanso y sin alteración de la jornada anual efectiva regulada en el artículo 31 y en la disposición adicional séptima del anexo II, y en los anexos VII, VIII, IX, X y XI del presente convenio. En consecuencia, su realización no conllevará en ningún caso la percepción de horas extraordinarias o de horas complementarias.

Las horas de descanso que puedan corresponder, en compensación de las horas trabajadas de más en el ejercicio de la jornada irregular, se disfrutarán de común acuerdo entre el trabajador/a y su línea de mando. En ningún caso dicho descanso podrá disfrutarse más allá del primer trimestre del siguiente año.

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

#### Artículo 35. *Asistencia y puntualidad.*

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

Salvo casos justificados, únicamente se admitirá una tolerancia de 5 minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

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

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

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

#### Artículo 36. *Vacaciones.*

Todo el personal, transcurrido un año de alta en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso, y el 31 de diciembre del mismo año.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación, la división en tres del período total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de 30 días naturales). No obstante, de común acuerdo entre el empleado y la Línea de Mando, se podrán gestionar períodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

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

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

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

#### Artículo 37. *Días de libre disposición.*

A elección del empleado, se disfrutarán como festivos dos días laborables de libre disposición.

Dicho disfrute queda condicionado a que no podrán disfrutarse simultáneamente por más del 50 % de la plantilla de cada Unidad.

El disfrute de dichos días de libre disposición deberá preavisarse, a la línea de mando, con una semana de antelación.

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

*Régimen económico*Artículo 38. *Política general y normas de pago.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Remuneración de Convenio. Principios generales.*

Durante el año 2012 se mantiene la regulación que existía en cada convenio o acuerdo colectivo de aplicación en cada una de las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, siendo de aplicación la presente regulación a partir del 1 de enero de 2013.

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

- a) Doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias de nivel salarial y complemento de desarrollo profesional.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de cantidad o calidad del trabajo.
- e) Otros conceptos.

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

Artículo 40. *Nivel salarial.*

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

El nivel salarial se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 42 del presente Convenio.

Artículo 41. *Complemento de desarrollo profesional.*

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

Tiene carácter consolidable y forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones, no siendo absorbible por cambio de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el nivel salarial.

Con efectos del 1 de enero de 2013, se integran en el Complemento de Desarrollo Profesional, los siguientes conceptos:

- Complemento personal de vinculación.
- Complemento salarial personal.
- Complemento salarial integral.

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

Artículo 42. *Gratificaciones extraordinarias.*

Durante el año 2012 se mantiene la regulación existente en cada convenio o acuerdo colectivo de aplicación en cada una de las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio. Con efectos del 1 de enero de 2013, se acuerda la siguiente regulación sobre gratificaciones extraordinarias:

La cuantía de las dos gratificaciones extraordinarias, queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial, más el Complemento de Desarrollo Profesional.

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

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

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

Artículo 43. *Complementos personales.*

1. Complemento ad personam pensionable, revalorizable y absorbible:

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

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

- Se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de complemento ad personam pensionable, revalorizable y absorbible. No se percibe en pagas extraordinarias.

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

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

En el presente Convenio se adicionan a este complemento, en las cuantías percibidas en el año 2012, los siguientes conceptos de nómina, si bien se mantiene la obligación y contraprestación laboral por la que se venían devengando:

- Complemento adecuación tablas.
- Complemento absorbible por posicionamiento.

## 2. Complemento ad personam pensionable, no revalorizable y absorbible:

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

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

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

En el presente Convenio se adicionan a este complemento, en las cuantías percibidas en el año 2012, los siguientes conceptos de nómina, si bien se mantiene la obligación y contraprestación laboral por la que se venían devengando:

- Complemento ad personam pensionable.

## 3. Complemento ad personam pensionable, no revalorizable y no absorbible:

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

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

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

En el presente Convenio se adicionan a este complemento, en las cuantías percibidas en el año 2012, los siguientes conceptos de nómina, si bien se mantiene la obligación y contraprestación laboral por la que se venían devengando:

- Complemento personal sin desempeño (S/D).

## 4. Complemento ad personam no pensionable, revalorizable y no absorbible:

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

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

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

En el presente Convenio se adicionan a este complemento, en las cuantías percibidas en el año 2012, los siguientes conceptos de nómina, si bien se mantiene la obligación y contraprestación laboral por la que se venían devengando:

- Compensación supresión de economatos.
- Complemento personal con variable sin pensiones.
- Complemento personal sin plan pensiones sin desempeño con subida.

5. Complemento ad personam no pensionable, no revalorizable y absorbible:

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

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

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

En el presente Convenio se adicionan a este complemento, en las cuantías percibidas en el año 2012, los siguientes conceptos de nómina, si bien se mantiene la obligación y contraprestación laboral por la que se venían devengando:

- Complemento ad personam no pensionable.
- Ayuda aparcamiento.
- Complemento pactado absorbible por promoción.
- Importe percibido por las Garantías reguladas en los artículos 84, 85, 95 y 96 (salvo la regulación del punto b) sobre Llamada) del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.
- Plus Dedicación de Gas Natural Fenosa Engineering (incluyendo Ayuda Guardería, Idiomas y Seguro Vehículo).
- Complemento 3% de Gas Natural Fenosa Engineering.
- Ayuda Guardería de Operación y Mantenimiento Energy, S.A.

6. Complemento ad personam no pensionable, no revalorizable y no absorbible:

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

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

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

En el presente Convenio se adicionan a este complemento, en las cuantías percibidas en el año 2012, los siguientes conceptos de nómina, si bien se mantiene la obligación y contraprestación laboral por la que se venían devengando:

- Complemento personal F.B.
- Ayuda transporte, de Petroleum Oil & Gas España, S.A.

#### Artículo 44. *Complementos de puesto.*

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

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

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

#### Artículo 45. *Complementos por cantidad o calidad del trabajo.*

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

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

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

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

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

La fijación y ponderación de los objetivos se realizará por la Empresa conforme a los principios de la buena fe que rigen la relación laboral, atendiendo a las zonas de actuación y con el criterio de profesionalidad de un trabajador diligente, de tal modo que no resulten de

imposible cumplimiento y serán comunicados a los trabajadores, preferentemente, en el mes de diciembre del año anterior y, como máximo, dentro del primer trimestre de cada año.

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

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

Los objetivos se distribuyen en tres grupos:

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

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

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

## 2. Retribución variable.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por sus especiales características, la presente regulación no es de aplicación en Gas Natural Comercializadora, S.A., y es incompatible con cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción del pago único por productividad regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

#### Artículo 46. *Horas complementarias.*

Son complementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual convencional prevista en el artículo 31, disposición adicional séptima del anexo II y anexos VII, VIII, IX, X y XI del presente Convenio, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1.826 h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las horas extraordinarias de fuerza mayor. En consecuencia, las horas complementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

##### Tipología.

Las horas complementarias pueden ser:

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

- Período cíclico de punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.
- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor.

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

- Punta coyuntural de actividad.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.
- Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

Compensación. Las horas de obligado cumplimiento se compensarán preferentemente en metálico, siendo su valor el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada convencional en cada caso de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a

futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

Las horas que no son de obligado cumplimiento se compensarán preferentemente en metálico, siendo su valor el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada convencional en cada caso de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros.

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

1 h complementaria de obligado cumplimiento equivale a 1 h y 30 minutos de descanso.

1 h complementaria de no obligado cumplimiento equivale a 1 h de descanso.

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

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

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas complementarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

#### Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

Son extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima legal, en cómputo anual (1.826 h), regulada en el ET, sin perjuicio de lo regulado para las horas extraordinarias de fuerza mayor.

Tipología.

Las horas extraordinarias pueden ser:

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

1) Las horas motivadas por causa de fuerza mayor, entendiendo por tales las que excediendo de las horas convencionales acordadas en el presente Convenio, se produzcan por:

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

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

2) Las horas motivadas por:

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

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

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

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

– Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de fuerza mayor.

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

– Punta coyuntural de actividad.

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

– Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

Compensación.

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

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

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

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

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

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los 3 meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas extraordinarias se compensarán en metálico.

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

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

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

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

Artículo 48. *Vale comida.*

Con carácter general, los empleados con régimen de jornada partida, que interrumpan al mediodía su jornada entre el tiempo mínimo y máximo establecido, así como los empleados con régimen de jornada flexible, tendrán derecho a percibir el vale comida en la cuantía indicada en la tabla salarial correspondiente, anexo XIV.

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

Dicho vale comida, es incompatible con el devengo del Plus de Asistencia regulado en la disposición adicional tercera del anexo II del presente Convenio, y también es incompatible con cualquier otro tipo de compensación o dieta por comida que se perciba.

Artículo 49. *Dietas.*

Con la salvedad de lo regulado en cada uno de los anexos VI a XI, para el personal al que era de aplicación el Convenio Colectivo de Gas Natural 2010-2011, y para el personal que se incorpore a la Empresa a partir del día de la firma del presente Convenio, la regulación de las dietas es la siguiente:

**Dieta por desayuno:** Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta por comida.

**Dieta por comida:** Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta por Comida es incompatible con el devengo de la Compensación Comidas regulada en la disposición adicional quinta del anexo I, o del vale comida regulado en el artículo 48 del presente Convenio.

**Dieta por cena:**

En los siguientes horarios TRR:

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

se tendrá derecho a percibir la Dieta por Cena si la jornada finaliza dos o más horas más tarde que el horario previsto para el turno de tarde. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada, siéndole de aplicación lo regulado en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

Los importes relativos a las dietas, para cada uno de los años de vigencia, son los indicados en los anexos XIV, XV y XVI.

**Artículo 50. Gastos de desplazamiento.**

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

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

Kilometraje:

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Euros/km	0,22	0,24	0,26	0,28	0,30	0,32

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

- El personal que venía percibiendo el kilometraje de conformidad con lo regulado en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, mantendrá la percepción de 0,3171 euros/km.
- El personal de Gas Natural Fenosa Engineering, S.L., que venía percibiendo el kilometraje de conformidad con la regulación aplicable en dicha empresa, mantendrá la percepción de 0,3012 euros/km, y para el colectivo adscrito a Empresarios Agrupados, la percepción será de 0,28 euros/km.
- El personal de Operaciones y Mantenimiento Energy, S.A., que venía percibiendo el kilometraje de conformidad con la regulación aplicable en dicha empresa, mantendrá la percepción de 0,2765 euros/km.
- El personal de Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones, S.A., que venía percibiendo el kilometraje de conformidad con la regulación aplicable en dicha empresa, mantendrá la percepción de 0,2906 euros/km.

**Artículo 51. Fiscalidad.**

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

**Artículo 52. Actualización de las remuneraciones.**

Incrementos generales.

Año 2012.

a. Para el año 2012 se incrementan las Tablas Salariales 2011 del Convenio Colectivo de Gas Natural 2010-2011 y del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en un 1 %. En consecuencia, con aplicación, efectos y retroactividad a 1 de enero de 2012, la tabla de niveles salariales del personal afectado, son las detalladas en los anexos XII y XIII del presente Convenio.

Asimismo, dicho incremento se aplicará al Complemento de Desarrollo Profesional regulado en el artículo 41 y los conceptos regulados en el artículo 43 del presente Convenio, que tengan la condición de revalorizables.

b. Adicionalmente, para el personal en activo, para dicho año se efectuará un incremento adicional por Productividad, no consolidable ni pensionable, consistente en:

- Si el EBITDA del año 2012 se sitúa en el 100 % o más del presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para ese año, el incremento será de un 0.5 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, Complemento de Homologación, y de los conceptos indicados en el anexo XIX, sobre sus valores del año 2011. Dicho incremento tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones.

El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de pago único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Años 2013 y 2014.

a. Con efectos del 1 de enero de cada año, las tablas salariales de los años 2013 y 2014 son las reguladas en los anexos XIV y XV, siendo el resultado de incrementar en un 0,5 % los valores económicos de la tabla salarial del año anterior, con las adecuaciones necesarias en el año 2013 como consecuencia de la nueva clasificación profesional.

b. Adicionalmente para el personal en activo, para cada uno de los años indicados se efectuará un incremento por Productividad no consolidable ni pensionable, consistente en:

Si el EBITDA de cada uno de los años indicados año se sitúa en el 100 % o más del presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para cada año, el incremento será para el año 2013 de un 0.5 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, Complemento de Homologación, y de los conceptos indicados en el anexo XIX, sobre sus valores del año 2012, y para el año 2014 de un 0,5 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento de Homologación, sobre sus valores del año 2013. Dicho incremento tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones.

El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de Pago Único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Año 2015.

a. La tabla salarial del año 2015 es la regulada en el anexo XVI, siendo el resultado de incrementar en un 0,7 % la tabla salarial del año 2014.

b. Adicionalmente, para el personal en activo, para dicho año se efectuará un incremento adicional por Productividad, no consolidable ni pensionable, consistente en:

- Si el EBITDA del año 2015 se sitúa en el 100 % o más del presupuestado en el Presupuesto de la Empresa para ese año, el incremento será de un 0,6 % del Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento de Homologación, sobre sus valores del año 2014. Dicho incremento tiene carácter no consolidable, y no computa a efectos de determinar la aportación ordinaria al Plan de Pensiones.

El montante individual de incremento resultante por productividad, se abonará en forma de Pago Único, al mes siguiente de la aprobación definitiva del resultado anual de la Empresa.

Incremento adicional condicionado: Se acuerda un incremento adicional condicionado, de aplicación exclusiva para el año 2015, que adquirirá eficacia jurídica en el supuesto de que el EBITDA de cada uno de los años 2012, 2013, 2014 y 2015, sea igual o superior al 100 % del EBITDA presupuestado para cada uno de dichos años.

De adquirir eficacia jurídica, el incremento adicional condicionado en ningún caso podrá sobrepasar un máximo del 0,3 %, y su fórmula de cálculo será la siguiente:

- En el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para ese año. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Dicho incremento adicional condicionado operará sobre los siguientes conceptos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y Complemento de Homologación, no operando en los restantes conceptos retributivos, ni en la parte de incremento ligado a Productividad.

Otros conceptos: Los valores de otros conceptos retributivos regulados en el presente Convenio vienen reflejados en los anexos correspondientes.

#### *Previsión Social*

##### *Artículo 53. Plan de Pensiones.*

Con carácter general, los compromisos por pensiones están regulados en el «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Gas Natural Fenosa».

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

##### *Artículo 54. Otros compromisos por pensiones.*

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

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

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

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

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

#### *Beneficios sociales*

##### *Artículo 55. Percepción complementaria por enfermedad.*

Beneficio social de regulado en los anexos I, II, VII, VIII, IX, X y XI para los colectivos a los que es de aplicación.

Artículo 56. *Anticipos y préstamos.*

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

Tipo Anticipo	Importe máximo	Pagas ordinarias máximas	Justificantes
Adquisición y/o reforma primera vivienda.	12.400	60	Contrato compraventa/Escrituras o Presupuesto/Factura.
Adquisición mobiliario primera vivienda.	6.800	24	Presupuesto/Factura.
Adquisición vehículo.	3.750	24	Presupuesto/Factura.
Enfermedad grave.	Hasta 3 mensualidades	24	Informe médico.
Necesidades personales.	de hasta 1 mensualidad bruta	12	–
Adopción internacional.	Hasta 3 mensualidades	48	Libro de familia.

Requisitos:

- Antigüedad mínima de dos años, salvo enfermedad grave o necesidades personales para los que será necesaria una antigüedad mínima de un año.
- Los anticipos antes indicados no son compatibles entre sí, salvo el de enfermedad grave.
- La adquisición y/o reforma no debe haberse realizado en un plazo superior a 6 meses.
- El anticipo deberá quedar totalmente amortizado en la fecha en la que el empleado cause baja en la Empresa.
- Para la concesión de un anticipo por una de las causas antes indicadas, deberá estar amortizado un anticipo anterior solicitado por la misma causa.

Procedimiento:

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

A estos efectos, se establece una dotación global máxima de 1.000.000 euros, para el conjunto de la plantilla incluida en el ámbito personal del presente Convenio, de las empresas incluidas en el ámbito del mismo.

II. Préstamo especial para adquisición de vehículo.

Excepcionalmente a la regulación general antes indicada, se establece un préstamo especial para adquisición de vehículo, que tiene por finalidad ayudar en la adquisición del mismo al personal adscrito al sistema de Retribución Variable regulada en el artículo 45 del presente Convenio, como contraprestación por la utilización obligatoria de vehículo propio en el desempeño de sus funciones, y sin perjuicio de la percepción del precio por kilómetro realizado, con el valor que tenga estipulado la Empresa en cada momento con carácter general.

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

Este préstamo es incompatible con el anticipo por adquisición de vehículo regulado en el apartado anterior.

El préstamo se amortizará en un periodo máximo de 4 años y no podrá solicitarse otro préstamo hasta la completa cancelación del anterior. Para la amortización del préstamo se calcularán cuotas de igual importe, que comprenderán capital e intereses y se descontarán de los haberes fijos del trabajador, tanto en mensualidades ordinarias como extraordinarias.

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

Artículo 57. *Bonificación en la tarifa eléctrica y en la tarifa gas.*

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

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

Dicha bonificación consiste en:

- Bonificación tarifa eléctrica: 40 % sobre la tarifa doméstica contratada, hasta alcanzar un consumo máximo conjunto de 7.000 kWh/año.
- Bonificación tarifa gas: 50 % sobre la tarifa doméstica contratada, hasta alcanzar un consumo máximo conjunto de 15.000 kWh/año.

El resto de conceptos y cargos de la factura no correspondientes al consumo (ej.: potencia, términos fijos, contador, impuestos, etc.) no estarán bonificados.

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

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, con carácter excepcional, a aquellos beneficiarios que a la fecha de firma del presente Convenio tuvieran cantidades pendientes de abono por alguno de dichos conceptos, para continuar siendo beneficiarios de la bonificación, deberán formalizar, en los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio, la regularización correspondiente, quedando la Empresa expresamente facultada para proceder a efectuar el descuento en nómina de la totalidad de su deuda durante un periodo máximo de 5 años con un importe de, al menos, 30 euros mensuales.

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

Artículo 58. *Asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará una póliza abierta al objeto de facilitar un seguro privado de asistencia médica y sanitaria a los empleados que a la firma del presente Convenio carezcan de este tipo de cobertura, o carezcan de aportación económica derivada de un régimen previo de colaboración en la asistencia sanitaria.

En consecuencia, quedan al margen de dicha póliza los siguientes colectivos:

a) Los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del «Acuerdo por el que se establece un Modelo de Asistencia Médico Sanitaria Complementaria», de fecha 22 de noviembre de 2004, regulado en el anexo VIII integrado en el II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa. A efectos identificativos, actualmente pólizas números 9050, 9051, 9052 y 9053 contratadas con Adeslas.

b) Los empleados incluidos en la actual póliza número 9056 contratada con Adeslas, cuya prima va con cargo al empleado.

c) Los empleados incluidos en la relación de personal afectado por el acuerdo suscrito con fecha 20 de diciembre de 2002 por la Comisión de Gestión de ámbito Madrid

de Gas Natural, SDG, S.A., por el que se acordó la dotación de un Fondo Social como alternativa a la existencia del régimen de colaboración en la asistencia sanitaria.

d) Los empleados incluidos actualmente en las siguientes pólizas, según el siguiente desglose por aseguradora y tomador:

Adeslas:

- Póliza 9070 (GNF Engineering, S.A.).
- Póliza 9071 (Operación y Mantenimiento Energy, S.A.).
- Póliza 12036 (GNF Telecomunicaciones, S.A.).

Mapfre Caja Salud:

- Póliza 2646545 (Petroleum Oil & Gas España).

e) Los empleados de Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U., adscritos a Empresarios Agrupados, que se benefician de la póliza de asistencia sanitaria regulada en el acuerdo de EPTISA de 31 de enero de 1996.

La mencionada póliza será suscrita por la Empresa con el mismo régimen de coberturas que la póliza del colectivo indicado en el anterior punto b), siendo a cargo del empleado la prima que pueda corresponder.

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

#### *Prevención de Riesgos Laborales*

Artículo 59. *Prevención de riesgos.*

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

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

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

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

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

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

## Artículo 60. *Formación e Información.*

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

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

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

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

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

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

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

## Artículo 61. *Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*

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

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

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

## Artículo 62. *Evaluación de los riesgos.*

1. De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgo. En las mismas, también participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, los Delegados de Prevención integrantes de los subcomités territoriales de Seguridad y Salud Laboral. Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

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

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

#### Artículo 63. *Análisis de accidentes.*

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

En la investigación y análisis de los accidentes participarán responsables de las unidades operativas, así como las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial. Igualmente participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, los Delegados de Prevención del subcomité territorial o técnico correspondiente.

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

#### Artículo 64. *Instalaciones y equipos.*

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

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

#### Artículo 65. *Acoso y violencia en el lugar de trabajo.*

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

#### Artículo 66. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 67. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 68. *Prevención en Situación de Maternidad.*

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

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

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

## Artículo 69. *Organización de la actividad preventiva.*

### 1. Servicio de Prevención Mancomunado.

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

El Servicio de Prevención Mancomunado como una unidad organizativa específica, sin personalidad jurídica propia, se constituye de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Se constituye con el objeto y las funciones de apoyar y asesorar, a todas las empresas adheridas al mismo, en el proceso de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de cada Empresa y en el desarrollo de la actividad preventiva necesaria para prevenir los riesgos laborales a través de las acciones que se recogen en la normativa de aplicación.

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

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

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

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

### 2. Presencia de los recursos preventivos.

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

### 3. Delegados de Prevención.

En aplicación de lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará en el seno del Comité de Empresa del centro/s de trabajo, con el número de representantes

que correspondan por ley. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de las facultades reguladas en la legislación vigente para los Delegados de Prevención, se constituye un Comité de Seguridad y Salud único para todas las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, que, en su conjunto, tendrá un número máximo de 15 Delegados de Prevención, que a nivel de interlocución tendrán la consideración de Delegado de Prevención de Grupo, elegidos en proporción a la representatividad que se ostente en función del resultado de las elecciones a representación unitaria de los trabajadores, y un número igual de representantes de la Empresa.

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

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

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

– Tres Subcomités Técnicos:

Subcomité Técnico de Generación.

Subcomité Técnico de Negocio Regulado Gas.

Subcomité Técnico de Negocio Regulado Electricidad.

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

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

Se procurará que los Delegados de Prevención que sean miembros de dichos subcomités tengan conocimiento técnico de cada uno de los respectivos negocios. Los subcomités se compondrán por parte de la representación de los trabajadores, en proporción a la representación que se ostente en el ámbito territorial correspondiente.

– Por razón de la singularidad de las instalaciones en el ámbito de Generación Eléctrica, se constituyen 9 Subcomités específicos distribuidos de la siguiente forma:

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

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

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

Los Subcomités Técnicos y Territoriales estarán constituidos por un máximo de 5 Delegados de Prevención, y 5 representantes de la Empresa, salvo en los Subcomités Territoriales de Zona Centro y Zona Este cuya composición será de 7 Delegados de Prevención, y 7 miembros por la representación de la Empresa.

La composición de los Subcomités específicos será de un máximo de 3 miembros, respectivamente, siendo su función la de coordinación y estudio de actividades para una mejor prevención, y estarán constituidos por Delegados de Prevención de cada respectivo centro.

*Artículo 70. Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y empresas de trabajo temporal.*

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

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

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

Para garantizar la coordinación de actividades, la Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004.

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

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

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

## *Acción Sindical*

### *Artículo 71. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.*

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

Tendrán la consideración de Sindicatos más representativos, a los efectos de este Convenio, aquellos que ostenten el 10 % o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, o bien, cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, los que ostenten el 15 % o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5 % en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio.

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a:

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

### *Artículo 72. Secciones Sindicales.*

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

b) Los Delegados Sindicales, nombrados de conformidad con lo regulado en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los miembros del Comité de Seguridad y Salud, y hasta un máximo de 5 miembros de la ejecutiva u órgano de gobierno de cada Sección Sindical designados y comunicados a la Empresa a tal efecto, dispondrán de 40 horas mensuales como máximo, si bien en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de los trabajadores, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable. No computarán en el cómputo de horas sindicales antes indicado, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

c) Los Sindicatos que hayan obtenido la representación regulada en el párrafo segundo del artículo 71 del presente Convenio, podrán complementar –de ser inferior– el número de Delegados Sindicales que puedan ostentar, en el conjunto de las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en base a la siguiente escala:

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

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

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

- Empresas de menos de 250 empleados: 1 Delegado Sindical.
- Empresas entre 250 y 500 empleados: 2 Delegados Sindicales.
- Empresas entre 501 y 1.000 empleados: 4 Delegados Sindicales.
- Empresas de más de 1.000 empleados: 5 Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

i. Nombrar a los miembros de la representación de los trabajadores en las Comisiones Mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las elecciones sindicales.

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

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

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

v. Coordinar el funcionamiento de las Comisiones de Gestión.

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

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

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

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

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

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

l) Solicitar a la Dirección de la Empresa que efectúen el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellos trabajadores afiliados que así lo autoricen expresamente. La Empresa llevará

a cabo las antedichas detracciones y los correspondientes ingresos hasta recibir comunicación de los trabajadores en contrario.

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

#### Artículo 73. *Mesa Sindical de Grupo.*

Se acuerda la constitución de una Mesa Sindical de Grupo (en adelante Mesa) conjunta para todas las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio. Dicha Mesa estará formada por 13 miembros, de los sindicatos que ostenten la representatividad regulada en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su distribución proporcional a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales en el conjunto de las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio.

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

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

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.
- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.
- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el régimen disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.
- Establecimiento o anulación de pluses.
- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.
- Cambios de centro de trabajo que no conlleven cambios de residencia.

b. De negociación:

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

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

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

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

d. De coordinación: Coordinación del funcionamiento de las Comisiones de Gestión y los Comités de Empresa, haciendo suyos directamente los problemas globales de la

Empresa, así como aquellos que les sean transferidos por las citadas Comisiones y Comités.

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

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

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

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

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

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

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

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número 1 del presente artículo, cada miembro de la Mesa dispondrá de 40 horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración.

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

Según su ámbito geográfico de adscripción laboral, para los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Madrid, cuyos centros de trabajo se encuentren a 40 o más kilómetros de las ciudades de Barcelona o Madrid, con motivo de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 %. Todas las ausencias deberán ser comunicadas a la Línea de Mando con la antelación suficiente, mínimo 24 horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación a la línea de mando.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 74. *Comisiones de Gestión.*

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales podrán constituirse Comisiones de Gestión de ámbito territorial (comunidad autónoma), formadas por los Representantes de los Trabajadores que las Secciones Sindicales designen al efecto, atendiendo a su representatividad en las empresas incluidas en el artículo del presente convenio que tengan presencia en cada una de las comunidades autónomas correspondientes, con un máximo de 4 miembros.

Dichas Comisiones de Gestión tratarán los temas de carácter local, propio de cada una de las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, que no sean tratados por las Secciones Sindicales o la Mesa Sindical de Grupo.

#### Artículo 75. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

1. Colaboración, en lo necesario y por lo que compete a su centro de trabajo, con los órganos regulados en el artículo 69 del presente Convenio, sobre Organización de la Actividad Preventiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

A efectos operativos se procurará que la actividad sindical se centralice en las Secciones Sindicales y/o Comisiones de Gestión.

#### Artículo 76. *Garantías sindicales.*

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

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

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

#### Artículo 77. *Derecho de asamblea.*

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

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

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

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

c) Para las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, según lo regulado en el párrafo segundo del artículo 71 del presente Convenio, sin perjuicio de las Asambleas que puedan celebrarse fuera de horas de trabajo, se establecen 12 horas anuales para asambleas, a razón de una hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de

una hora, salvo en los períodos de negociación de convenio colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a). Para las Secciones Sindicales de los Sindicatos que no ostentan la condición de más representativos, se establecen 6 horas anuales, con igual criterio.

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

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

#### Artículo 78. *Elecciones sindicales.*

Las elecciones sindicales se realizarán de forma simultánea en las empresas incluidas en el artículo 2 del presente Convenio, quedando prorrogado, en la medida que sea necesario y hasta la fecha de celebración, el mandato de los representantes con vencimiento de mandato previo.

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

Dicha Comisión Electoral se constituirá antes del segundo semestre del año 2014.

#### *Varios*

#### Artículo 79. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 73 del presente Convenio, y normas concordantes.

#### Artículo 80. *Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el anexo XXI del presente Convenio.

#### Artículo 81. *Conducción de vehículos.*

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

#### Artículo 82. *Diligencia profesional.*

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

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

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

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

## ANEXO I

### Garantías personales

*Condiciones colectivas de aplicación exclusiva para personal al que le eran de aplicación en el Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural, y recogidas en el presente anexo*

Disposición adicional primera.

Suministro de gas y electricidad.

El personal en situación de activo a día de la firma del presente Convenio disfrutará de la tarifa de gas regulada en el artículo 58 del Convenio Colectivo Gas Natural 2010-2011, con la regulación que consta en el citado artículo.

Asimismo, a partir del día de la firma del presente Convenio, a dicho personal, de cumplir con los condicionantes regulados en el mismo, le será de aplicación, en tanto mantenga su situación de activo en la Empresa, la bonificación en la tarifa de electricidad regulada en el artículo 57 del presente Convenio.

En caso de que dos empleados tengan o compartan el mismo domicilio, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en la presente disposición adicional, y en el artículo 57 del presente Convenio.

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

El personal en activo que a día de la firma esté percibiendo ad personam el complemento salarial «Bonificación Tarifa Eléctrica», podrá optar, por una sola vez, a mantener la percepción de dicho complemento, o sustituirlo por la bonificación en la tarifa eléctrica regulada en el indicado artículo 57 del presente Convenio.

El personal pasivo mantendrá la regulación de Suministro de Gas que venga disfrutando a la firma del presente Convenio.

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

Disposición adicional segunda.

Prestaciones por discapacidad física o psíquica. De aplicación exclusiva al personal al que le era de aplicación la disposición adicional segunda b) del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural se mantiene la siguiente regulación:

Grados:

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

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

Grados	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Grado 1	82,29	82,71	83,12	83,87
Grado 2	126,34	126,97	127,61	128,76
Grado 3	171,20	172,05	172,91	174,12

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

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

Años	Importe
2012 . . . . .	136,58
2013 . . . . .	137,27
2014 . . . . .	137,95
2015 . . . . .	138,92

• De aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Andalucía, S.A., o procedente de Gas Natural Comercial SDG, S.L., proveniente de Gas Natural Andalucía, S.A., se mantiene el cobro de la ayuda regulada en el artículo 51 del Convenio Colectivo de Gas Natural Andalucía, S.A. 2004-2006.

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

Años	Importe
2012 . . . . .	126,78
2013 . . . . .	127,41
2014 . . . . .	128,05
2015 . . . . .	128,94

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

Disposición adicional tercera.

Pago de Firma de Convenio.

Es la cantidad anual que, bajo el Concepto de Pago de Firma de Convenio, se continuará abonando, exclusivamente, al personal de los centros de trabajo en Cataluña que lo esté percibiendo a día de la firma del presente Convenio.

Dicho complemento tiene carácter consolidado, no computa a efectos de las aportaciones al Plan de Pensiones, no es absorbible y será abonado en la nómina del mes de julio de cada año.

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

Los importes del Pago de Firma de Convenio, para cada uno de los años de vigencia, son:

Año	Importe – €/año
2012 . . . . .	270,43
2013 . . . . .	271,78
2014 . . . . .	273,14
2015 . . . . .	275,05

Disposición adicional cuarta.

Fondo Social.

El personal que lo esté percibiendo al día de la firma del presente Convenio, mantendrá el devengo de un complemento personal, denominado «Pago Fondo Social», que no es absorbible ni pensionable, y que se abonará en la nómina del mes de agosto de cada año.

Los importes del Pago Fondo Social, para cada uno de los años de vigencia, son:

De aplicación exclusiva al personal de ámbito Cataluña, definido en el Convenio Colectivo de Gas Natural sdg, S.A. 2004-2006:

Año	Importe – €/año
2012 . . . . .	562,37
2013 . . . . .	565,18
2014 . . . . .	568,01
2015 . . . . .	571,98

De aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Andalucía, S.A.:

Año	Importe – €/año
2012 . . . . .	772,83
2013 . . . . .	776,70
2014 . . . . .	780,58
2015 . . . . .	786,04

Disposición adicional quinta.

Compensación comidas.

Con carácter general, en la Empresa no se devenga una compensación por comidas, distinta a la regulada en el artículo 48 del presente Convenio como vale comida.

No obstante, los empleados que estén percibiendo Compensación Comidas, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el párrafo segundo del indicado artículo 48 del presente Convenio, teniendo la opción –a ejercer por única vez– de pasar a percibir sustitivamente el Vale Comida, todo ello mientras estén adscritos a jornada partida o jornada flexible.

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

Año	Importe
2012 . . . . .	11,54
2013 . . . . .	11,60
2014 . . . . .	11,66
2015 . . . . .	11,74

Disposición adicional sexta.

Cambio de horario.

Tanto para el personal indicado en la disposición transitoria tercera como para el personal de Gas Natural Distribución SDG, de los centros de trabajo ubicados fuera de Cataluña, que al día de la firma del presente Convenio esté adscrito al Centro de Control de Distribución (CCD) en régimen de TTRR y que, de forma individual y por razones organizativas, deba salir del TTRR, se mantiene el derecho a devengar el Complemento Personal de Jornada Partida, regulado en el artículo 25.1 del anexo II del Convenio Colectivo 2005-2006 de dicha Empresa, en el supuesto de que pase a Jornada Partida, desde la fecha de adscripción a dicha jornada. Dicho complemento será actualizado con igual porcentaje que el aplicado a la tabla salarial de cada año (incluido el año de cambio de jornada) y, seguidamente, el mismo se incorporará al Complemento de Desarrollo Profesional, tomando como referencia el importe de 191,54 euros (valor 2012).

Disposición adicional séptima.

Compensación mayor gasto.

Con carácter general, en la Empresa no se devenga compensación por cambio de centro de trabajo que no implique movilidad geográfica en los términos regulados en el artículo 21 del presente Convenio.

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

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

Años	Importe
2012 . . . . .	0,43
2013 . . . . .	0,44
2014 . . . . .	0,44
2015 . . . . .	0,44

Disposición adicional octava.

Percepción complementaria por enfermedad.

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

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

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 43 del presente convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devengue.

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

Disposición transitoria primera.

Días de libre disposición.

Se considerarán festivos los días prefijados en los calendarios laborales aplicables en cada centro de trabajo.

Para el personal de Gas Natural SDG, S.A., Gas Natural Distribución SDG, S.A., y procedente de Gas Natural Comercial SDG, S.L., Gas Natural Andalucía, S.A., Gas Natural Informática, S.A., a los que era de aplicación la Disposición Adicional Primera del convenio colectivo 2010-2011 de Gas Natural, disfrutarán como festivos los días laborables de libre disposición que se señalan a continuación:

- Año 2012: 4 días, no adicionales a los regulados en el art. 37 del presente Convenio.
- Año 2013: 3 días, no adicionales a los regulados en el art. 37 del presente Convenio.

Hasta la aplicación del artículo 37 antes indicado, dichos días, se fijarán a elección del empleado en la fecha que estime conveniente, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 % en cada Unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación y sin que en ningún caso dichos días puedan acumularse a vacaciones.

Su administración se aplicará de acuerdo con los siguientes criterios:

1 día festivo, tomado individualmente. 2 días festivos, tomados acumuladamente.	Preavisando a la Línea de Mando con una semana de antelación.
3 ó 4 días festivos, tomados acumuladamente.	Preavisando a la Línea de Mando con cuatro semanas de antelación.

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

Disposición transitoria segunda.

Seguro de vida colectivo.

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

## Disposición transitoria tercera.

### Jornada continuada.

El personal al que era de aplicación lo regulado en la disposición adicional sexta del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural, mantendrá dicha adscripción de conformidad con lo regulado en la indicada disposición adicional, si bien los dos últimos párrafos de la misma quedan redactados del siguiente modo:

Excepcionalmente y de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, en el supuesto de que dicho personal fuese adscrito a otro tipo de horario, por un procedimiento de modificación sustancial de condiciones, mantendrá el derecho a devengar el Complemento Personal de Jornada Partida, referido en el indicado convenio colectivo, desde la fecha de adscripción al mismo.

Asimismo, excepcionalmente y de aplicación durante la vigencia del presente Convenio, en el supuesto de que dicho personal opte por pasar a Jornada Partida, se mantiene el derecho a devengar el Complemento Personal de Jornada Partida, referido en el indicado convenio colectivo, desde la fecha de adscripción a dicha jornada.

Dicho complemento será actualizado con igual porcentaje que el aplicado a la tabla salarial de cada año (incluido el año de cambio de horario) y, seguidamente, el mismo se incorporará al Complemento de Desarrollo Profesional, tomando como referencia el importe de 191,54 euros (valor 2012).

## Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio, el valor de la hora complementaria y de la hora extraordinaria reguladas en los artículos 46 y 47, respectivamente, del mismo, se incrementará en un 5 %, en el caso de que las mismas sean de obligado cumplimiento.

## Disposición transitoria quinta.

### Bonificación combustible no suministrado.

El personal que a día de la firma del presente Convenio venía disfrutando de la presente bonificación, mantendrá dicho disfrute en las mismas condiciones, siempre y cuando no exista posibilidad de tener suministro de gas en su residencia.

## Disposición transitoria sexta.

### Créditos vivienda.

Durante la vigencia del presente Convenio, los empleados que a día de la firma del presente Convenio tengan regulada la posibilidad de acceder a Créditos Vivienda, mantendrán ese derecho con la siguiente regulación:

- Personal de Gas Natural SDG, S.A., en los términos regulados en la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup>, apartado d) del Convenio Colectivo 2007-2009 de Gas Natural SDG, S.A.
- Personal de Gas Natural SDG, S.A., en los términos regulados en Disposición Adicional 2.<sup>a</sup>, apartado c) del Convenio Colectivo 2007-2009 de Gas Natural SDG, S.A.
- Personal de Gas Natural Distribución SDG, S.A., en los términos regulados en la Disposición Adicional 8.<sup>a</sup> del Convenio Colectivo 2007-2009 de Empresas Distribuidoras Gas.
- Personal de Gas Natural Comercial SDG, SL, en los términos regulados en la disposición adicional 8.<sup>a</sup> del Convenio Colectivo 2007-2009.
- Personal de Gas Andalucía, S.A. y Gas Natural Cegas, S.A. en los términos regulados en la disposición adicional 8.<sup>a</sup> del Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Gas 2007-2009.

## ANEXO II

### Garantías personales

Condiciones colectivas de aplicación exclusiva para personal al que le eran de aplicación en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, y recogidas en el presente anexo.

Disposición adicional primera.

Complemento RV GDD.

Con efectos del día 1 de enero de 2013, de aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del presente Convenio, venía devengado la Retribución Variable por Gestión del Desempeño regulada en el artículo 32.3 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, bajo la denominación de Complemento RV GDD, se abonará distribuido en las 12 pagas ordinarias, un complemento salarial equivalente a la media porcentual de la retribución variable percibida individualmente en los 3 últimos años, que se aplicará sobre los valores 2012 del Salario de Grupo y Salario por Ocupación, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho complemento que tiene carácter consolidado y no absorbible, se incrementará en igual porcentaje que las tablas salariales, y no computa a efectos de la aportación al Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción del Pago Único por productividad regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

Suministro de electricidad y gas.

El personal en situación de activo, pasivo o en situación de SLE a día de la firma del presente Convenio, disfrutará de la tarifa eléctrica bonificada en los términos regulados en el artículo 48 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

Asimismo, a partir del día de la firma del presente Convenio, a dicho personal, de cumplir con los condicionantes regulados en el mismo, le será de aplicación, en tanto mantenga su situación de activo o esté en situación de SLE en la Empresa, la bonificación en la tarifa de gas regulada en el artículo 57 del presente Convenio.

En caso de que dos empleados tengan o compartan el mismo domicilio, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en la presente disposición adicional, y en el artículo 57 del presente Convenio.

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

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, con carácter excepcional, a aquellos beneficiarios que a la fecha de firma del presente Convenio tuvieran cantidades pendientes de abono por alguno de dichos conceptos, para continuar siendo beneficiarios de la bonificación, deberán formalizar, en los 2 meses siguientes a la firma del presente Convenio, la regularización correspondiente, quedando la Empresa expresamente facultada para proceder a efectuar el descuento en nómina de la totalidad de su deuda durante un periodo máximo de 5 años con un importe de, al menos, 30 euros mensuales.

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

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

Disposición adicional tercera.

Plus de Asistencia.

Los empleados que estén percibiendo el Plus de Asistencia, regulado en el artículo 36 de III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el indicado artículo, teniendo la opción –a ejercer por única vez– de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, regulado en el artículo 48 del presente Convenio, todo ello mientras estén adscritos a jornada partida o jornada flexible.

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio, el personal que salga del turno por pasar a ocupar una posición con jornada partida o flexible, tendrá la opción de elegir entre devengar el Plus de Asistencia, o el Vale Comida antes indicado. De optar por el Plus de Asistencia, les será también de aplicación lo regulado en el párrafo anterior.

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

Año	Importe
2012 . . . . .	5,48
2013 . . . . .	5,51
2014 . . . . .	5,54
2015 . . . . .	5,58

Disposición adicional cuarta.

Dietas.

Durante el año 2012, la regulación de las Dietas es igual a la establecida en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, con la actualización de importes que más adelante se indica.

Con efectos del 1 de enero de 2013, la regulación es la siguiente:

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

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

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

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

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

Tipo de Dieta	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Desayuno.	3,19	3,21	3,22	3,25
Comida o cena.	18,90	18,99	19,09	19,22
Cama.	44,81	45,04	45,26	45,58
Completa.	85,80	86,23	86,66	87,27

Gastos de bolsillo.

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

Años	Importe
2012 . . . . .	9,57
2013 . . . . .	9,62
2014 . . . . .	9,67
2015 . . . . .	9,74

Disposición adicional quinta.

Acuerdo por el que se establece un modelo de asistencia médico sanitaria complementaria.

Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 55 del presente Convenio, de aplicación para el personal que lo ostenta a día de la firma del presente Convenio, se mantiene la regulación incluida en el anexo VIII del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

El régimen económico es el siguiente:

Régimen económico:

– Durante los años 2012 y 2013 los importes mensuales de las primas establecidos por la entidad aseguradora, son los siguientes:

Colectivo	Año 2012	Año 2013
Personal en activo.	44,12	44,83
Beneficiarios del personal en activo.	44,12	44,83
Personal pasivo.	93,77	100,79
Beneficiarios del personal pasivo.	93,77	100,79

Disposición adicional sexta.

Cobertura de salud.

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

Los empleados en activo que a día de la firma del presente Convenio tengan suscrita la póliza de asistencia sanitaria establecida por el Acuerdo Marco entre Unión Fenosa y Adeslas de fecha 1 de febrero de 2005, o aquella otra que la pudiera sustituir en el futuro, percibirán como ayuda de la Empresa las siguientes cantidades mensuales:

Año	Importe
2012 . . . . .	10,89
2013 . . . . .	10,94
2014 . . . . .	11,00
2015 . . . . .	11,07

Disposición adicional séptima.

Jornada anual.

El personal adherido al III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, y que ostentaba una jornada inferior a la regulada para cada año en el artículo 31 del presente Convenio, mantendrá con carácter excepcional y ad personam una jornada de 1650 horas anuales de trabajo efectivo, así como los periodos de jornada partida y jornada intensiva regulados en el indicado Convenio, en tanto se alcanza la homogeneización de los mismos.

El personal a turno adherido al III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, mantendrá la jornada de 209 días por 8 horas diarias (1.672 horas anuales de trabajo efectivo), de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

Al personal referido en los párrafos precedentes, en lo no previsto en la presente disposición adicional, le es de aplicación el contenido regulado en el Capítulo de Tiempo de Trabajo, computándose para el cálculo de los Días de Ajuste, la regulación indicada en el anexo XX bis.

Disposición adicional octava.

Percepción complementaria por enfermedad.

El empleado percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, calculadas en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 31 de diciembre de 1997, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

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

Durante las situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, los empleados continuarán percibiendo los pluses de asistencia, turnos y nocturnidad que les hubieran correspondido de haberse encontrado de alta en ese período.

Disposición transitoria primera.

Compensación por trabajar los días de Navidad y Fin de Año.

Durante la vigencia del presente convenio, los empleados que por necesidades del servicio tengan que trabajar entre las 15 horas de los días 24 y 31 de diciembre y las 15 horas del día siguiente, percibirán una compensación económica, en función del tiempo trabajado.

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

	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Hasta 4 horas.	84,82	85,24	85,67	86,27
Más de 4 horas.	169,63	170,48	171,33	172,53

Disposición transitoria segunda.

Complemento pluses.

Con efectos del 1 de enero de 2013, por parte del personal afectado se percibirá el Complemento Pluses.

Se integran en este concepto las diferencias que puedan existir entre el importe regulado en el anexo VI del presente Convenio, y los importes regulados en el III Convenio

Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en base a la adscripción individual a 31 de diciembre de 2012, de conformidad con la tabla de garantía del anexo XVII.

Al igual que los pluses a los que complementan, se devengarán en proporción a los días efectivamente trabajados en turno o en retén, y se mantendrá su devengo en tanto se esté adscrito a una función en la que se perciba alguno de los pluses que justifican el mismo.

La diferencia garantizada tendrá en los años 2014 y 2015 el mismo incremento porcentual que el acordado para las tablas salariales.

Asimismo, la presente regulación se mantendrá hasta la homogeneización de los distintos pluses, antes indicados, regulados en el presente Convenio.

Compensación jornada a turnos.

En tanto mantengan su adscripción a turnos, ya sea TPS (antes turno abierto) o TRR (antes turno cerrado), los empleados que lo estén percibiendo a la firma del presente Convenio, seguirán devengando la Compensación jornada a turnos regulada en el artículo 50 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, en iguales condiciones que las reguladas en el mismo, cuyas cuantías se hacen constar en la tabla del anexo XVII.

Disposición transitoria tercera.

Días de libre disposición.

Se considerarán festivos los días prefijados en los calendarios laborales aplicables en cada centro de trabajo.

De aplicación exclusiva para el personal al que era de aplicación el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, disfrutarán como festivos los días laborables de libre disposición que se señalan a continuación:

– Año 2013: 3 días, no adicionales a los regulados en el artículo 37 del presente Convenio.

Hasta la aplicación del artículo 37 antes indicado, dichos días, se fijarán a elección del empleado en la fecha que estime conveniente, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 % en cada Unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación y sin que en ningún caso dichos días puedan acumularse a vacaciones.

Su administración se aplicará de acuerdo con los siguientes criterios:

1 día festivo, tomado individualmente.	Preavisando a la Línea de Mando con una semana de antelación.
2 días festivos, tomados acumuladamente.	Preavisando a la Línea de Mando con cuatro semanas de antelación.
3 ó 4 días festivos, tomados acumuladamente.	Preavisando a la Línea de Mando con cuatro semanas de antelación.

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

Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio, el valor de la hora complementaria de obligado cumplimiento regulada en el artículo 46, así como el valor de la hora extraordinaria regulada en el artículo 47 del mismo, se incrementará en un 15 % cuando se realice en horario nocturno, entre las 22 y las 6 horas.

Disposición transitoria quinta.

Acuerdo sobre el Plan de situación Laboral Especial.

Se mantienen en vigor los Planes de Situación Laboral Especial existentes en la Empresa a la firma del presente Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, los conceptos revalorizables incluidos en cada uno de los planes existentes, se incrementarán por el periodo previsto en los mismos con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

### ANEXO III

#### **Personal al que era de aplicación el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa**

Condiciones colectivas de aplicación exclusiva a los trabajadores integrados en el ámbito personal del Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa 1995-1999 Zona Centro, y que pertenecían a la plantilla con anterioridad al 1 de enero de 1998.

Disposición adicional primera.

Complemento personal de homologación.

El complemento regulado en el artículo 80 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, tendrá la misma naturaleza y evolución futura que las tablas salariales, es pensionable y no será absorbible en las promociones profesionales.

Disposición adicional segunda.

Compensación por cambio sistema de pensiones.

Devenga el presente concepto retributivo el personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1991.

Con efectos del 1 de enero de 2013, dicho concepto, sobre la cuantía percibida en el año 2012, tendrá la misma evolución que las tablas salariales, es pensionable y no será absorbible en las promociones profesionales.

Disposición transitoria primera.

Régimen de pensiones complementarias.

Este régimen será de aplicación únicamente a los empleados en activo o en Situación Laboral Especial que, están incluidos en el mismo a la fecha de la firma del presente Convenio.

Las características de este sistema establecidas en el artículo 80 del Convenio Colectivo 1995-1999 Zona Centro son las siguientes:

1. Complementos de pensiones y subsidios: Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la Base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de la presente disposición de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

2. Base reguladora: Estará compuesta por los siguientes conceptos:
  - a) Con efectos del 1 de enero de 2013 para el personal en activo:
    - Nivel Salarial.
    - Complemento de Desarrollo Profesional.
    - Complemento ad personam pensionable revalorizable.
    - Complemento ad personam pensionable no revalorizable.
    - Complemento personal de homologación.
  - b) Para el personal en SLE, así como el personal en activo hasta el 31 de diciembre de 2012:
    - Salario de grupo (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
    - Salario de ocupación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
    - Complemento personal de homologación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
    - Complemento personal de vinculación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
    - Antigüedad (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).

A efectos de antigüedad se computará el número de bienios devengados en el momento de causar la prestación, así como la parte proporcional del que esté devengando.

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación, para el cálculo de la base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la del 1 de enero de 1993.

Para este colectivo, los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la base reguladora serán los indicados en el punto 12 de la presente disposición transitoria.

La base reguladora que servirá de referencia para el cálculo del importe de la percepción total, será el cociente de dividir entre catorce el cómputo anual de la Base reguladora establecida anteriormente.

3. Complementos de jubilación:
  - a) Los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad y tengan una antigüedad mínima en la Empresa de 25 años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100 % de la diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente Disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.
  - b) Los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad y tengan una antigüedad en la Empresa menor de 25 años, tendrán derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa, consistente en la diferencia entre el 80 % de la base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.
  - c) Los trabajadores que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967 tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

– Los trabajadores que se jubilen a los 60 años con 35 o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa consistente en el 90 % de la diferencia entre su Base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de la presente Disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

– Los trabajadores que se jubilen a los 61, 62, 63 y 64 años, con 35 o más de antigüedad tendrán derecho a un complemento del 92 %, 94 %, 96 % y 98 % respectivamente, de la diferencia entre su base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

– En los casos de jubilación a edad anterior a los 65 años con menos de 35 años de antigüedad, la Base reguladora que se utilizará para el cálculo del complemento de pensión, será la que resulte de aplicar la siguiente tabla, a la Base reguladora calculada según lo que se establece en el punto 2 de la presente disposición.

Antigüedad	%
25 años . . . . .	85
Entre 26 y 29 años . . . . .	90
Entre 30 y 34 años . . . . .	95

– En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un complemento a cargo de la Empresa, consistente en el 90 %, 92 %, 94 %, 96 % y 98 % respectivamente, en función de que se jubile a los 60, 61, 62, 63 ó 64 años de edad, de la diferencia entre la base reguladora calculada como se indica en el párrafo anterior y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

d) A aquellos trabajadores que en el plazo de 3 meses, a contar desde la fecha en que se cumplan los 65 años, no hubieran solicitado la jubilación, se les aplicará el porcentaje y la base reguladora que les hubiera correspondido a los 65 años, reduciendo su resultado en un 5 % si la jubilación se produce durante los 6 meses siguientes al término del referido plazo, y en otro 5% por cada período de igual tiempo que permanezca en la misma situación.

No obstante, se suspenderá la aplicación de lo indicado en el párrafo anterior, cuando la Empresa invite con carácter excepcional a continuar en el servicio activo al personal que haya cumplido los 65 años, a cuyo fin podrá ofrecerle una prórroga de tres años y, en casos muy especiales, una segunda y última prórroga de 2 años más.

Asimismo, en casos especiales y puestos de trabajo con grandes exigencias físicas, la Empresa y el trabajador podrían pactar jubilaciones de carácter especial.

4. Pensiones complementarias de invalidez permanente y absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual:

a) Permanente y absoluta para todo trabajo: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 100 % de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

b) Permanente y total para la profesión habitual: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 80b% de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100 % de la diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Para tener derecho a cualquiera de estas pensiones complementarias será preciso que el causante no trabaje por cuenta ajena, ni permanezca en activo en la plantilla de la Empresa.

5. Subsidio de invalidez provisional: El complemento de este subsidio vendrá determinado por la diferencia entre el 80 % de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y el subsidio de la Seguridad Social, calculado de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Cuando la incapacidad se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, tendrá derecho a un complemento de pensión a cargo de la Empresa consistente en el 100 % de diferencia entre la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

El complemento de este subsidio no se abonará cuando el causante esté prestando servicio activo o trabaje por cuenta ajena.

6. Complemento a la pensión de viudedad: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje que corresponda según la tabla adjunta a la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Antigüedad	% sobre Base reguladora
Hasta 10 años . . . . .	45
De 10 a 11 años. . . . .	47
De 11 a 12 años. . . . .	49
De 12 a 13 años. . . . .	51
De 13 a 14 años. . . . .	53
De 14 a 15 años. . . . .	55
De 15 a 16 años. . . . .	57
De 16 a 17 años. . . . .	59
De 17 a 18 años. . . . .	61
De 18 a 19 años. . . . .	63
De 19 a 20 años. . . . .	65
De 20 a 21 años. . . . .	67
De 21 a 22 años. . . . .	69
De 22 a 23 años. . . . .	71
De 23 a 24 años. . . . .	73
Más de 24 años . . . . .	75

Cuando el fallecimiento se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo, se estimará el 8 5% de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición, como límite máximo de la suma de la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición por este concepto y del correspondiente complemento.

Cuando la extinción de la pensión de viudedad sea debida a contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso, antes de cumplir los 60 años de edad, en ambos casos se abonará a la misma, por una sola vez, una cantidad igual al importe de 24 mensualidades de la pensión que estuviera percibiendo.

7. Complemento a la pensión de orfandad: El complemento de esta pensión vendrá determinado por la diferencia entre el 20 % de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

La edad límite para tener derecho a la pensión de orfandad será de 23 años.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100 % de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

En caso de fallecimiento del viudo/a o cuando a la muerte del causante no quedara cónyuge sobreviviente, el importe del complemento de la pensión de viudedad pasará a incrementar la pensión de orfandad de los hijos, distribuyendo, entre ellos, el importe total de la viudedad por partes iguales.

Cuando sobreviva un sólo hijo, con derecho a pensión, percibirá, únicamente, como complemento de la pensión de orfandad, el importe correspondiente a la pensión de viudedad.

Los huérfanos con incapacidad permanente absoluta percibirán, con carácter vitalicio, los complementos que en cada caso les corresponda, de acuerdo con lo anteriormente establecido.

La pensión de orfandad será incrementada con la de viudedad cuando se den las circunstancias reglamentarias establecidas en la Seguridad Social.

También se incrementará cuando la persona beneficiaria de la pensión de viudedad pierda el derecho a la pensión de la Seguridad Social, por haber contraído nuevas nupcias o haber entrado en religión.

El abono de este incremento será diferido hasta dos años después de la fecha en que se haya producido el cambio de estado, si en la fecha de referencia, el viudo/a tuviese menos de 60 años de edad.

Los huérfanos solteros que contraigan matrimonio o tomen estado religioso antes de cumplir la edad de 23 años, percibirán en concepto de dote una cantidad equivalente a 12 mensualidades de la prestación de orfandad que estuviesen percibiendo.

8. Complemento a la prestación en favor de familiares: A los que tengan reconocida la pensión se les aplicará las mismas normas que están establecidas para la pensión de orfandad, excepto las relativas al incremento por pensión de viudedad.

El derecho al complemento de pensión correspondiente estará determinado por las condiciones exigidas para ello en el régimen de la Seguridad Social.

El importe del conjunto de las pensiones de viudedad, orfandad y favor de familiares, percibidas por un mismo hecho causante, tendrá el tope que se indica en la pensión de orfandad.

9. Subsidio temporal a favor de familiares: El importe de este subsidio, que se abonará como máximo durante 12 meses, será igual al señalado para la pensión en favor de familiares. Cuando concurren varios familiares con derecho a este subsidio regirá también el tope máximo del 100 % de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

10. Subsidios:

a) Subsidio de invalidez: El trabajador que se quede incapacitado de manera permanente total para la profesión habitual y no reúna los requisitos establecidos en la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de invalidez permanente, percibirá un subsidio equivalente a tantas mensualidades de su base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición, como semestres de antigüedad tuviera reconocidos. Este subsidio no podrá ser inferior, en ningún caso, al importe de tres mensualidades de la base reguladora calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

b) Subsidio de viudedad: En el caso de que el trabajador no tuviese cubierto el período de cotización que reglamentariamente esté determinado para causar pensión, el viudo/a percibirá un subsidio equivalente al importe de 3 mensualidades de la Base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente disposición.

c) Subsidio de orfandad: Cuando el trabajador fallezca sin haber cubierto el período de cotización que está determinado reglamentariamente para causar pensión, se abonará un subsidio equivalente al importe de 3 mensualidades de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

Este subsidio será distribuido, por partes iguales, entre todos los huérfanos que hubieran tenido derecho a percibir la pensión.

d) Subsidio en favor de familiares: Si el trabajador falleciera sin tener cubierto el período de cotización reglamentariamente determinado para causar pensión y no quedara viudo/a o huérfano con derecho a los subsidios correspondientes, se abonará un subsidio equivalente a 3 mensualidades de la Base reguladora, calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición.

El importe de este subsidio será distribuido por partes iguales entre los beneficiarios.

11. Auxilio por fallecimiento: Al fallecimiento del trabajador, tanto en situación de activo o pasivo, se establece un auxilio por fallecimiento equivalente a tres mensualidades de la base reguladora, calculada según se establece en el apartado 2 de la presente disposición, en la fecha del hecho causante. Cuando el fallecimiento sea debido a accidente de trabajo, se abonarán 4 mensualidades. Tendrá derecho a dicha prestación el cónyuge del trabajador o pensionista o en su defecto la persona que lo hubiere atendido hasta la fecha de su fallecimiento, preferentemente familiar en primer grado.

12. Valores económicos.

A. Valores económicos de la base reguladora del personal en SLE y hasta el 31 de diciembre de 2012 para el personal activo:

Los valores económicos de la base reguladora, con excepción de la antigüedad, de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se incrementarán en igual porcentaje que la tabla salarial, a partir del 1 de enero de 2013.

El valor anual del bienio será de 249,46 euros.

Para el año 2012 los valores económicos de la base reguladora tienen un incremento igual al porcentaje acordado para las tablas salariales:

a) Valores de grupo y ocupación.

Escala Pensionable 2012.

	Nivel	Grupo	Banda	Ocupación
Grupo I	1	65.756,31	1	29.542,69
	2	60.098,31	2	26.813,58
	3	54.810,41	3	24.084,44
	4	49.868,48	4	21.355,35
	5	45.249,82	5	18.626,23
	6	40.933,36	6	15.897,09
	7	36.899,26	7	13.168,00
	8	33.129,09	8	10.438,90
	9	29.605,54		
	10	26.312,50		
	11	23.234,93		

	Nivel	Grupo	Banda	Ocupación
Grupo II	1	40.916,31	1	10.038,02
	2	37.642,13	2	8.544,04
	3	34.463,42	3	7.050,10
	4	31.377,21	4	5.556,12
	5	28.380,90		
	6	25.471,90		
	7	22.647,59		
Grupo III	1	29.860,67	1	6.382,42
	2	27.554,12	2	5.464,63
	3	25.357,40	3	4.546,85
	4	23.265,29		
	5	21.272,78		
Grupo IV	1	27.627,01	1	5.262,28
	2	25.272,03	2	3.592,16
	3	23.029,17		
	4	20.893,11		
	5	18.858,81		

b) Antigüedad: Se obtendrá multiplicando el número de bienios de antigüedad de cada empleado por el valor del bienio.

c) Complemento personal pensionable de homologación: Será la parte pensionable del complemento establecido en el artículo 82 del II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa y en el artículo 80 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

d) Complemento personal pensionable de vinculación: Será la parte pensionable del complemento establecido en el artículo 84 del II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa y en el artículo 82 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

Incrementos: En años sucesivos de vigencia todos los conceptos económicos integrantes de la base reguladora, con excepción de la antigüedad, se actualizarán con el incremento que se pacte para las tablas salariales para cada año.

B. Valores económicos de la base reguladora del personal activo a partir del 1 de enero de 2013:

Serán los regulados para cada año en las correspondientes tablas salariales, para los conceptos indicados en el punto 2.a) de la presente disposición.

13. Complementos de jubilación: Al personal en activo que se jubile con 35 o más años de antigüedad se le aplicará la siguiente escala, a la diferencia entre su base reguladora calculada según se establece en el punto 2 de la presente disposición y la pensión de jubilación de la Seguridad Social calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1 de la presente disposición.

Edad	% Complemento
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98

Al personal en activo que se jubile con menos de 35 años de antigüedad se le aplicará la tabla anterior al complemento calculado en función de su antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la tabla establecida en el punto 3, apartado c) de la presente disposición.

14. Pensiones causadas: La Empresa mantiene el compromiso de atender las pensiones reconocidas y devengadas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

15. Excedencia: Como consecuencia del cambio en el sistema de pensiones efectuado en el Convenio Colectivo 1991-1994, los trabajadores que se reincorporen a la Empresa tras un período de excedencia voluntaria superior a 5 años, pasarán a regirse por el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Gas Natural Fenosa, aunque con anterioridad a su excedencia les hubiera sido de aplicación este Régimen de Pensiones Complementarias.

Si la reincorporación se produce tras un periodo de excedencia voluntaria inferior a 5 años, y en el momento de acceder a dicha excedencia el trabajador estaba incluido en el Régimen de Pensiones Complementarias, una vez reincorporado le será de aplicación lo establecido en el presente disposición, pudiendo el interesado adherirse al Plan de Pensiones en las condiciones establecidas en el mismo.

Disposición transitoria segunda.

Premios de fidelidad.

Durante la vigencia del presente Convenio, cuando los empleados cumplan 25, 35 ó 45 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar 2 días de licencia retribuida.

Disposición transitoria tercera.

Vacaciones en invierno.

Durante la vigencia del presente Convenio, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad entre los días 1 de noviembre y 30 de abril del siguiente año, se tendrá derecho a 5 días adicionales de vacaciones y a una compensación económica total de:

Años	Importe €
2012	163,14
2013	163,95
2014	164,77
2015	165,92

Cuando un trabajador tenga programadas sus vacaciones fuera de este periodo y debido a necesidades del servicio tenga que disfrutar parte de ellas dentro del mismo, le corresponderá la parte proporcional de los 5 días antes indicados.

## ANEXO IV

**Personal al que era de aplicación el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.**

Condiciones colectivas de aplicación exclusiva a los trabajadores integrados en el ámbito personal del Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa 1995-1999 Zona Norte, y que pertenecían a la plantilla con anterioridad al 1 de enero de 1999.

Disposición adicional primera.

Complemento personal de homologación.

El complemento, regulado en el artículo 91 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, tendrá la misma naturaleza y evolución futura que las tablas salariales, es pensionable y no será absorbible en las promociones profesionales.

Disposición adicional segunda.

Compensación por cambio sistema de pensiones.

Devenga el presente concepto retributivo el personal con contrato indefinido anterior al 1 de octubre de 1991.

Con efectos del 1 de enero de 2013, dicho concepto, sobre la cuantía percibida en el año 2012, tendrá la misma evolución que las tablas salariales, es pensionable y no será absorbible en las promociones profesionales.

Disposición adicional tercera.

Pagas extraordinarias anteriores a 1967.

Los empleados que hubieran ingresado en la Empresa antes del 1 de enero de 1967, fecha en la que se cambió el sistema de devengo de las pagas extraordinarias, mantendrán el derecho a percibir en el momento de su jubilación, la liquidación de la parte devengada y no cobrada en su día, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Se tomará como base de cálculo inicial la cantidad resultante de sumar el sueldo base y la vinculación mensual del anterior modelo de retribución, actualizados con los incrementos salariales de cada año a partir de 1998.

b) A la base anterior se le sumará anualmente, a partir del 1 de enero de 1999 la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe/Mes
Superior.	5,01
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	4,12
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admtva. Aux. Ofic. 1) y 2) 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O.	3,17
Aux. Ofic. 3) Ayte. y E. Rural.	2,88
Peón Esp. y P.S.	2,57

c) A partir del 1 de enero de 1999 los importes correspondientes a los apartados anteriores tendrán, para cada empleado, una evolución igual a la de sus salarios.

d) En función de la fecha de ingreso de cada empleado se establecen los siguientes coeficientes:

Fecha	Coficiente
Hasta marzo de 1966 . . . . .	1,667
Abril de 1966 . . . . .	1,584
Mayo de 1966 . . . . .	1,500
Junio de 1966 . . . . .	1,417
Julio de 1966 . . . . .	1,334
Agosto de 1966 . . . . .	1,117
Septiembre de 1966 . . . . .	1,000
Octubre de 1966 . . . . .	0,834
Noviembre de 1966 . . . . .	0,584
Diciembre de 1966 . . . . .	0,334

e) Se abonará por una sola vez, en el momento de la jubilación la cantidad resultante de multiplicar la base establecida en el punto b) anterior por el coeficiente fijado en el punto d).

Disposición adicional cuarta.

Se mantiene la regulación específica sobre Llamada, prevista en el artículo 96, punto b) del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, con las siguientes cuantías:

Años	Anllares	Meirama	Sabon
2012	60,13	53,93	40,61
2013	60,43	54,20	40,82
2014	60,73	54,47	41,02
2015	61,15	54,86	41,31

Disposición transitoria primera.

Régimen de pensiones complementarias.

Este régimen será de aplicación únicamente a los empleados en activo, pasivos o en Situación Laboral Especial que están incluidos en el mismo en la fecha de la firma del presente Convenio.

Las características de este sistema son las siguientes:

1. Complementos de pensiones y subsidios: Todos los complementos de pensiones y subsidios que se establecen a continuación, consistirán en la diferencia entre la Base reguladora que en cada caso corresponda, según las normas y condiciones que se establecen para cada una de estas clases de prestaciones y la pensión o subsidio que pudiera corresponder por parte de la Seguridad Social, calculada en todo momento y a los efectos de la presente disposición de acuerdo con la legislación vigente al 1 de enero de 1991.

2. Base reguladora: Estará compuesta por los siguientes conceptos.

a) Con efectos del 1 de enero de 2013 para el personal en activo:

- Nivel Salarial.
- Complemento de Desarrollo Profesional.
- Complemento ad personam pensionable revalorizable.
- Complemento ad personam pensionable no revalorizable.
- Complemento personal de homologación.

b) Para el personal en SLE y personal pasivo que lo está percibiendo a día de la firma del presente Convenio, y con efectos hasta el 31 de diciembre de 2012 para el personal en activo:

- Salarios de grupo y ocupación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Antigüedad (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).
- Complemento personal de homologación (regulado en el II o III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, según corresponda).

El importe de la base reguladora anual será la suma de los ingresos que le hubieran correspondido al trabajador por los conceptos indicados en el período de un año inmediatamente anterior al hecho causante, deducido el importe de cotización a la Seguridad Social en dicho período.

En el caso de que el trabajador hubiera tenido promoción económica en el período de 15 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la prestación, para el cálculo de la base reguladora se tomará la media ponderada de los distintos niveles salariales que haya percibido, a los valores vigentes al causar la prestación. A estos efectos, la fecha de inicio para el cómputo de las nuevas promociones será la del 1 de enero de 1993.

Para este colectivo, los valores económicos de aplicación a los conceptos integrantes de la Base reguladora serán los indicados en el punto 7 de la presente disposición.

3. Complementos de jubilación: La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar al personal un complemento que mejore la prestación reglamentaria que le corresponda por la Seguridad Social.

El derecho a la percepción de este complemento tendrá carácter vitalicio y su valor inicial, así como sus posteriores revisiones, se calcularán de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

3.1 Las normas que se tendrán en cuenta para tener derecho a la percepción de este complemento serán las siguientes:

- Como norma general se establece a efectos de cálculo, que la jubilación se efectúa cuando el trabajador cumpla los 65 años de edad, en el caso de que no sea aceptada por el trabajador, se le aplicará lo indicado en el apartado b.2.
- Los empleados que hubieran cotizado al Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, se ajustarán a:

b.1 Jubilación solicitada por el trabajador.

1) Cuando el trabajador haya cumplido los 60 años de edad y prestado servicios en la Empresa por un período de 30 años, alcanzando los 35 de cotización a la Seguridad Social, la Empresa se obliga a concederle el complemento de jubilación.

2) Si el trabajador ha cumplido los 60 años, pero no reúne los demás requisitos señalados en el apartado anterior, la Empresa podrá concederle o denegar aquel complemento.

b.2. Jubilación propuesta por la Empresa.

Cuando la Empresa proponga a cualquier trabajador mayor de 60 años su jubilación, éste podrá aceptar o rechazar la propuesta. Si la rechaza, pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

3.2 Determinación del complemento de jubilación: El importe del complemento inicial máximo de jubilación será igual a la diferencia entre la Base Reguladora, calculada según se establece en el punto 2 y la pensión de jubilación que pudiera corresponderle por la Seguridad Social, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 1, o la

correspondiente a cualquier otro Sistema Público de Pensiones sustitutorio de la misma. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

Para tener derecho al complemento de jubilación máximo será preceptivo que el trabajador haya cumplido 65 años de edad, haya prestado servicios en la plantilla de personal fijo de la Empresa durante 30 años y cotizado a la Seguridad Social durante 35 años.

Para los trabajadores que, cumplidos los 65 años de edad, no hayan alcanzado esta antigüedad, su base reguladora se verá reducida en un 1 % por cada año que le falte para alcanzar los 30 años de servicio en la Empresa.

Los trabajadores que hubieran cotizado al Sistema de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena antes del 2 de enero de 1967, tendrán derecho además a las siguientes prestaciones:

a) Los trabajadores que se jubilen a los 60 años con 30 ó más años de antigüedad en la Empresa y 35 años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento a cargo de la Empresa, consistente en el 90 % de la diferencia entre su base reguladora, calculada de acuerdo con lo que se establece en el punto 2 y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1.

b) Los trabajadores que se jubilen a los 61, 62, 63 y 64 años, con 30 años de antigüedad en la Empresa y 35 años de cotización a la Seguridad Social, tendrán derecho a un complemento del 92 %, 94 %, 96 % y 98 % respectivamente.

c) Los trabajadores que se jubilen antes de los 65 años, sin haber alcanzado los 30 años de antigüedad, verán reducida su Base Reguladora en un 1 % por cada año que les falte para alcanzar los 30 años de servicio en la Empresa.

3.3 Pensión mínima: Cuando el importe de las pensiones de jubilación que perciba un trabajador sea inferior a 1.027,80 euros mensuales (para el año 2002) se complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, Empresa y Seguridad Social calculada según se establece en el punto 1, alcance la cifra citada, en cómputo anual.

4. Complementos de invalidez permanente total y absoluta: El importe inicial del Complemento de pensión de Invalidez Permanente Total o Invalidez Permanente Absoluta vendrá determinado por la diferencia entre la Base Reguladora, calculada de acuerdo con lo establecido en el punto 2 y el importe de la pensión de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1 o la correspondiente a cualquier otro sistema público de pensiones, sustituto de la misma. Este complemento será de 12 mensualidades iguales.

5. Complementos de viudedad y orfandad: El importe inicial de los complementos de pensión de viudedad u orfandad vendrá determinado por la diferencia entre la base reguladora calculada de acuerdo con lo establecido en el punto 2, multiplicada por los coeficientes establecidos por la Seguridad Social para esas prestaciones al 1 de enero de 1991 y el importe de la pensión establecida por este Organismo u otra percepción semejante, calculada según se establece en el punto 1.

Con independencia de este complemento, los cónyuges de empleados fallecidos en accidente de trabajo percibirán una gratificación mensual de 303,81 euros (para el año 2012) y la prestación familiar se calculará sobre la que hubiese percibido en el último mes. Dicho importe se incrementará en los años 2013, 2014 y 2015 en igual porcentaje que las tablas salariales.

Las prestaciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concurra alguna de las causas de extinción establecidas por la Legislación vigente.

Cuando el importe de las pensiones de viudedad que perciba el cónyuge de un trabajador de la Empresa sea inferior a 791,84 euros mensuales (para el año 2012), se le complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de las mismas, Empresa y Seguridad Social, alcance la cifra citada, en cómputo anual. Dicho importe se incrementará en los años 2013, 2014 y 2015 en igual porcentaje que las tablas salariales.

En caso de fallecimiento del perceptor de una pensión de viudedad, esta ayuda podrá ser concedida a sus hijos menores de 21 años que no trabajen o a los mayores, siempre que estén imposibilitados para el trabajo. Si el fallecido es un trabajador viudo, sus hijos percibirán esta misma ayuda siempre que se encuentren en cualquiera de las condiciones anteriores, menores de edad o imposibilitados.

A los efectos de la presente disposición, quedan asimiladas las situaciones de convivencia que generen pensión oficial de la Seguridad Social.

La pensión de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables y su cuantía total no podrá exceder del 100 % de la base reguladora, calculada según se establece en el punto 2.

6. Revisión anual:

a) Las pensiones totales integradas por la de la Seguridad Social y el Complemento de la Empresa, percibidas por los pensionistas de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, anteriores al 1 de enero de 1993, o las de viudedad y orfandad derivadas del personal pasivo a esta fecha, descontados los aumentos experimentados a lo largo del año por la pensión de la Seguridad Social, se aumentarán, en años sucesivos, con el mismo incremento que se aplique cada año a la base reguladora del personal en activo que no haya optado por acogerse al Plan de Pensiones, tal y como se regula en el punto 2 de la presente disposición.

Cuando tras las revisiones de las pensiones de viudedad u orfandad a que se refiere el Convenio colectivo, resultasen complementos a cargo de la Empresa inferiores a los que ésta venía abonando y hubiese cantidades a devolver por los pensionistas, le será condonada la deuda existente hasta ese momento. En cualquier caso el nuevo complemento será el que resulte de la aplicación de las revisiones de referencia.

b) Los complementos de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, a cargo de la Empresa, de las pensiones que se generen con posterioridad a 31 de diciembre de 1992 y no sean derivadas de pensiones anteriores a esa fecha, se revisarán con carácter general, aplicando los porcentajes que se recogen a continuación sobre el incremento salarial que se pacte cada año para las tablas salariales, a partir del 1 de enero de 2013.

– Jubilación.

Edad	% Complemento
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98

– Invalidez 100 %.

– Viudedad y orfandad:

- Procedentes de personal en activo: 100 %.
- Los derivados del personal pasivo tendrán el mismo porcentaje de revisión que tenía el complemento del causante.

7. Valores económicos.

A. Valores económicos de la base reguladora del personal pasivo, SLE y hasta el 31 de diciembre de 2012 para el personal activo:

Para el personal pasivo, SLE y hasta el 31 de diciembre de 2012 para el personal activo adscrito a dicho sistema, los valores económicos de la base reguladora, con excepción de la antigüedad, de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se incrementarán en igual porcentaje que el acordado para la tabla salarial.

El valor anual del bienio será de 249,46 euros.

Para el año 2012 los valores económicos de la base reguladora son los siguientes:

a) Valores de grupo y ocupación.

Escala Pensionable 2012.

	Nivel	Grupo	Banda	Ocupación
Grupo I	1	65.756,31	1	29.542,69
	2	60.098,31	2	26.813,58
	3	54.810,41	3	24.084,44
	4	49.868,48	4	21.355,35
	5	45.249,82	5	18.626,23
	6	40.933,36	6	15.897,09
	7	36.899,26	7	13.168,00
	8	33.129,09	8	10.438,90
	9	29.605,54		
	10	26.312,50		
	11	23.234,93		
Grupo II	1	40.916,31	1	10.038,02
	2	37.642,13	2	8.544,04
	3	34.463,42	3	7.050,10
	4	31.377,21	4	5.556,12
	5	28.380,90		
	6	25.471,90		
	7	22.647,59		
Grupo III	1	29.860,67	1	6.382,42
	2	27.554,12	2	5.464,63
	3	25.357,40	3	4.546,85
	4	23.265,29		
	5	21.272,78		
Grupo IV	1	27.627,01	1	5.262,28
	2	25.272,03	2	3.592,16
	3	23.029,17		
	4	20.893,11		
	5	18.858,81		

b) Antigüedad: Se obtendrá multiplicando el número de bienios de antigüedad de cada empleado por el valor del bienio.

c) Complemento personal pensionable de homologación: Será la parte pensionable del complemento personal de homologación establecido en el artículo 94 del II convenio colectivo de Unión Fenosa, y en el artículo 91 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.

Incrementos: En años sucesivos de vigencia todos los conceptos económicos integrantes de la Base reguladora, con excepción de la antigüedad, se actualizarán con el incremento que se pacte para las tablas salariales, para cada año.

Asimismo, con objeto de mantener los niveles económicos pensionables de la antigüedad futura, por cada nuevo bienio que genere un empleado entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre del 2008, el Complemento personal pensionable de homologación se incrementará en la cantidad correspondiente de la siguiente tabla:

Categorías	Importe
Superior.	750,67
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	612,56
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admva.	388,14
Aux. Ofic. 1) y 2).	
1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O.	321,24
Aux. Ofic. 3).	
Ayte. y E. Rural.	247,62
Peón Esp. Y P.S.	

De igual forma, por cada nuevo bienio que genere un empleado a partir del 1 de enero de 2009, el Complemento personal pensionable de homologación se incrementará en la cantidad correspondiente de la siguiente tabla, a valores 2012:

Categorías	Importe
Superior.	39,51
2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	32,25
4. <sup>a</sup> y 5. <sup>a</sup> Técnica y Admva.	20,43
Aux. Ofic. 1) y 2).	
1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> P.O.	16,91
Aux. Ofic. 3).	
Ayte. y E. Rural.	13,03
Peón Esp. Y P.S.	

Los conceptos antes indicados se incrementarán en los años 2013, 2014 y 2015 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

B. Valores económicos de la base reguladora del personal activo a partir del 1 de enero de 2013:

Serán los regulados para cada año en las correspondientes tablas salariales, para los conceptos indicados en el punto 2. a) de la presente disposición.

8. El importe del Complemento de Jubilación del personal que se jubile a partir de 1995:

Será el resultante de aplicar el porcentaje que corresponda de los que figuran en el cuadro siguiente, a la diferencia entre la base reguladora, calculada teniendo en cuenta su antigüedad en la Empresa y de acuerdo con lo que se establece en el punto 2, y la pensión de jubilación de la Seguridad Social, calculada según se establece en el punto 1.

Edad	% Complemento
60	90
61	92
62	94
63	96
64	98

Con efectos del 1 de enero de 2012, este complemento se revisará anualmente con igual porcentaje que el pactado para el incremento de las tablas salariales del presente Convenio colectivo.

9. Pensiones causadas: La Empresa mantiene el compromiso de atender las pensiones reconocidas y devengadas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

10. Excedencia: Como consecuencia del cambio en el sistema de pensiones efectuado en el Convenio colectivo 1991-1994, los trabajadores que se reincorporen a la Empresa tras un período de excedencia voluntaria superior a 5 años, pasarán a regirse por el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Gas Natural Fenosa, aunque con anterioridad a su excedencia les hubiera sido de aplicación este Régimen de Pensiones Complementarias.

Si la reincorporación se produce tras un periodo de excedencia voluntaria inferior a 5 años, y en el momento de acceder a dicha excedencia el trabajador estaba incluido en el Régimen de Pensiones Complementarias, una vez reincorporado le será de aplicación lo establecido en el presente disposición, pudiendo el interesado adherirse al indicado Plan de Pensiones en las condiciones establecidas en el mismo.

Disposición transitoria segunda.

Licencias por permanencia y premio de jubilación.

Durante la vigencia del presente Convenio, cuando los empleados cumplan 25 ó 35 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar de 2 días de licencia retribuida.

Cuando un trabajador en excedencia, por un período menor de 5 años, se reincorpore a la Empresa, se le liquidarán, en su caso, los derechos devengados del Premio de jubilación, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 73 del Convenio Colectivo 1995-1999 Zona Norte, proyectando y actualizando los valores económicos desde la fecha de reingreso del empleado.

Disposición transitoria tercera.

Ayuda para compra de vivienda.

Durante la vigencia del presente Convenio, los empleados que integraban la plantilla a 31 de diciembre de 1998, seguirán manteniendo el derecho a solicitar a la Empresa una ayuda para compra de su primera vivienda, consistente en un aval de hasta 45.000 euros ante una entidad de crédito, la subvención del 50 % de los intereses de una cantidad no superior a 27.045,54 euros y la subvención del 50 % del seguro de amortización de dicho crédito.

Para la concesión de estas ayudas se aplicarán los criterios y baremos que se acuerden en la Mesa Sindical de Grupo. En tanto no se establezcan seguirán aplicándose los utilizados hasta la fecha. La suma de las cantidades subvencionadas con el 50% de interés no podrá exceder de 1.214.731,39 euros.

Disposición transitoria cuarta.

Concesiones a fondo perdido.

Los empleados que integraban la plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de 1998, así como los pensionistas de jubilación e invalidez a esa fecha, seguirán manteniendo las siguientes ayudas a fondo perdido, valores 2012:

Nupcialidad: Cuando un empleado contraiga matrimonio, percibirá 334,90 euros.

Natalidad: Por el nacimiento o adopción de cada hijo de empleado, se percibirá 175,49 euros.

Ayuda por fallecimiento: Cuando fallezca un empleado activo o jubilado, la persona que conviva con él, percibirá una ayuda por importe de 666,56 euros.

Con independencia de la ayuda anterior, cada uno de los hijos menores de 21 años, tendrá derecho a una concesión de 55,81 euros. En el caso de que el hijo sea deficiente físico o psíquico, la cuantía de esta ayuda será de 185,04 euros, sin límite de edad.

Ayuda a deficientes físicos o psíquicos: Por cada hijo deficiente físico o psíquico, si no tienen ninguna pensión o la que disfruta es inferior a 130,53 euros/mes, se le abonará un complemento hasta alcanzar dicha cantidad.

Los conceptos antes indicados se incrementarán en los años 2013, 2014 y 2015 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Disposición transitoria quinta.

Vacaciones en invierno.

Durante la vigencia del presente Convenio, cuando las vacaciones se disfruten en su totalidad entre los días 1 de noviembre y 30 de abril del siguiente año, se tendrá derecho a 5 días adicionales de vacaciones.

Cuando un trabajador tenga programadas sus vacaciones fuera de este periodo y debido a necesidades del servicio tenga que disfrutar parte de ellas dentro del mismo, le corresponderá la parte proporcional de los 5 días antes indicados.

## ANEXO V

### **Regulación Pluses de aplicación exclusiva para el personal de las empresas incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo 2010-2011 de Gas Natural**

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

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

Los pluses existentes en la actualidad, son los siguientes:

I. Turno.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR).

El TRR es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

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

Años	Importe
2012	621,15
2013	624,26
2014	627,38
2015	631,77

Plus Turno Parcial Simple (TPS).

El TPS es el horario que se realiza guardando una alternancia de mañana y tarde en días laborables definidos según la correspondiente rueda de turno.

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

La adscripción a TPS implica la situación de disponibilidad, de acuerdo con el Modelo de Servicios Técnicos vigente, para cubrir puestos de trabajo a TRR, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los titulares en día festivo por situación de emergencia.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de TPS.

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

Años	Importe
2012	239,95
2013	241,15
2014	242,35
2015	244,05

II. Retén.

Servicio de retén.

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias que Los empleados adscritos al sistema de retén, percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

## III. Cobertura.

## Regulación.

De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de coberturas en base a las siguientes condiciones:

La asignación será de carácter voluntario y rotativo. En caso contrario, la Dirección designará el personal necesario en situación de Cobertura.

La asignación a puestos de Cobertura tendrá una duración de un 1 año, prorrogándose por periodos anuales, salvo que medie manifestación expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 1 mes, todo ello sin perjuicio de lo indicado en el punto anterior, para garantizar la asignación.

Con carácter general, la Cobertura no se realizará por periodos inferiores a 2 días.

## Plus de Cobertura.

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

Años	Complemento asignación cobertura	Plus cobertura con pernocta	Plus cobertura sin pernocta
2012	86,16	36,77	26,27
2013	86,59	36,96	26,40
2014	87,03	37,14	26,53
2015	87,64	37,40	26,72

Los gastos de manutención se abonarán de conformidad con la regulación establecida en el artículo 49 del presente Convenio.

En los casos que la Cobertura efectiva, con pernocta, tuviera una duración continuada superior a 1 mes, a partir del inicio del segundo mes podrá ser de aplicación lo establecido en el artículo 21.B del presente Convenio, quedando, en tal caso, sin efecto, los gastos de manutención, complementos y pluses de cobertura asociados a la función.

## ANEXO VI

**Regulación Pluses y Primas de aplicación exclusiva para el personal de las empresas incluidas en el ámbito del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa**

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

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

Los pluses existentes en la actualidad, son los siguientes:

## I. Turno.

Los trabajadores que desempeñen ocupaciones con jornada en régimen de turnos cerrados o abiertos, deberán realizar la correspondiente a 209 turnos de 8 horas al año, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

La Dirección de cada centro, oída la representación de los trabajadores, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas complementarias y/o extraordinarias.

Son turnos cerrados (TRR) los que se realizan durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

Son turnos abiertos (TPS) los que se realizan guardando una alternancia de mañana y tarde, pudiendo ser de dos tipos:

- A. Los que se realizan todos los días naturales.
- B. Los que se realizan los días laborables.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personal disponible, un trabajador del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán doblando en jornadas de 4 horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si por necesidades del servicio un trabajador efectuase más de 209 turnos al año, percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas complementarias o extraordinarias.

Cuando por necesidades organizativas, la dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliese el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando por causas coyunturales no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada, hasta que una vez cesadas las causas de referencia vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir por tanto las retribuciones inherentes al mismo.

Las vacantes generadas en las ocupaciones cuya jornada se realiza en régimen de turnos se cubrirán por movimiento interno o contratación exterior en el plazo máximo de 6 meses, que se reducirá a tres en los casos en que la vacante se produzca por jubilación y ésta sea formalmente conocida por la Empresa con suficiente antelación.

Compensación por TPS (antes Turno Abierto A o B).

Para el año 2012, el Turno Abierto A ó B se retribuirá con las cuantías reguladas en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa para el año 2011, incrementadas en un 1%.

Con efectos del 1 de enero de 2013, como compensación a las particularidades de la jornada a TPS, los trabajadores adscritos a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, para el año 2013, el siguiente:

Nivel Salarial	Valor Anual Plus Tps	Valor Mensual Plus Tps
6 a 12	4.599,21	418,11
13	4.942,97	449,36
14	5.143,52	467,59
15	5.382,34	489,30
16 a 20	5.490,59	499,14
21	5.627,50	511,59
22 y ss.	6.192,11	562,92

Dichos importes se incrementarán en los años 2014 y 2015 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 11 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe ni en las vacaciones por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Compensación por Turno.

Para el año 2012, el Turno se retribuirá con las cuantías reguladas en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa para el año 2011, incrementadas en un 1 %.

Con efectos del 1 de enero de 2013, como compensación a las particularidades de la jornada a turnos, los trabajadores adscritos a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, para el año 2013, el siguiente:

Nivel Salarial	Valor Anual Turno	Valor Mensual Turno
6 a 12	6.196,34	563,30
13	6.667,72	606,16
14	7.020,31	638,21
15	7.427,20	675,20
16 a 20	7.634,67	694,06
21	7.862,53	714,78
22 y ss.	8.642,81	785,71

Los importes antes indicados incluyen el valor de la nocturnidad para los días en que el turno por la rotación del mismo se efectúe de noche.

Dichos importes se incrementarán en los años 2014 y 2015 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

El Plus de Turno es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 11 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe ni en las vacaciones por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio se efectúe la suplencia a que se refiere el presente anexo, dando lugar a la realización de turno y medio, o dos turnos en el mismo día, los empleados percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada.

Esta retribución, que compensa todas las particularidades de este tipo de jornada, no se devengará, en consecuencia, en los períodos de descanso, permisos, incapacidad temporal, (salvo lo regulado en el artículo 55 del presente Convenio para los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo), maternidad y otros de análoga naturaleza.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador con jornada ordinaria realice temporalmente jornada a turnos percibirá el importe del plus de turnos incrementado en un 15%.

II. Retén.

Servicio de retén.

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

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen a ocupaciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

Excepcionalmente, el personal fijo de plantilla a la firma del Convenio Colectivo 1991-1994 que desempeñe actualmente dichas funciones y no esté aún realizando el servicio de retén, deberá determinar voluntariamente su opción de incorporarse definitivamente al mismo.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

#### Duración.

La duración de cada servicio de retén será de 7 días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación será con carácter general de 1 semana de cada 4 y excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrá ser de 1 semana de cada 3 o 1 semana de cada 2.

#### Calendario.

La Empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual de servicio.

#### Localización.

Con objeto de posibilitar al máximo la localización de los trabajadores en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscaperonas, a medida que los medios técnicos con implantación en la Empresa, en cada momento, lo permitan; cuando no exista posibilidad de utilizar buscaperonas u otro medio similar, la localización será por teléfono en el domicilio del empleado.

El personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

#### Activación del retén.

Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

#### Registro de incidencias.

La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

#### Presentación al trabajo.

Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

## Interrupción.

El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.

La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

## Descanso.

Cuando algún integrante del retén haya sido avisado entre las 3 y las 5 horas, o bien haya permanecido trabajando en ese tiempo, disfrutará de un descanso ininterrumpido de 8 horas desde el regreso a su domicilio hasta su incorporación al trabajo ordinario.

## Sustituciones.

En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc. el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén  $n+2$ , siendo  $n$  el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado  $n+3$  y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares del trabajador, será el propio empleado quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el jefe del retén concederá el permiso solicitado.

## Formación y entrenamiento.

La Empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

## Conceptos retributivos.

La retribución del retén se compone de dos tipos de conceptos:

### a) Específicos.

**Disponibilidad:** Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

Para el año 2012, cada retén semanal se retribuirá a los empleados, con las cuantías reguladas en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa para el año 2011, incrementadas en un 1 %.

Con efectos del día 1 de enero de 2013, los importes del retén pasan a ser los siguientes:

Nivel Salarial	Valor Semanal Plus Retén
6 a 13	231,76
14	237,84
15	246,03
16 a 20	249,71
21	255,69
22 y ss.	292,77

Dichos importes se incrementarán en los años 2014 y 2015 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho Plus es de aplicación exclusiva para el personal adscrito al servicio de Retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda por los días efectivamente trabajados en situación de retén. No se percibe ni en las vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho importe anual engloba las percepciones específicas reguladas para el retén en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, tales como: Refuerzo de Festivo, Aviso, etc.

– Se entiende por Refuerzo de Festivo al hecho de que alguno de los días de retén sea festivo, no coincidiendo con sábado o domingo, ya que ello origina mayor tiempo de disponibilidad en el cómputo semanal.

– Se entiende por Aviso un conjunto de llamadas que se produzcan en el intervalo de 4 horas dentro de cada ciclo de retén.

El intervalo se inicia en el momento que se produce una llamada y finaliza a las 4 horas o una vez terminado un trabajo, cuando este dure más de 4 horas ininterrumpidas.

Desplazamiento Cuando un integrante del retén, a consecuencia de un aviso, deba incorporarse a su centro de trabajo o directamente al lugar de realización de los trabajos del retén, percibirá, como compensación del tiempo dedicado a la incorporación y al regreso a su domicilio y como compensación de los gastos derivados de este desplazamiento:

a) Si su domicilio habitual está a una distancia igual o inferior a 15 kms, se abonarán en el año 2012, 7,87 euros.

b) Si su domicilio habitual está a una distancia entre 15 y 30 kms, se abonarán en el año 2012, 15,74 euros.

c) Si su domicilio habitual está a una distancia superior a 30 kms, se abonarán en el año 2012, 30,24 euros.

Cuando un trabajador tenga que incorporarse directamente desde su domicilio al lugar de la avería y la distancia sea superior a la existente entre su domicilio y el centro de trabajo, se le abonarán además del módulo de desplazamiento establecido para el retén, los kilómetros realizados que superen el máximo de los establecidos en dicho módulo. Asimismo percibirá una compensación de media hora extraordinaria por cada 15 kms en que supere el módulo establecido para su incorporación al centro de trabajo.

Dichos importes se incrementarán en los años 2013, 2014 y 2015 en igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

b) Reglamentarios.

Tiempo trabajado: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas complementarias o extraordinarias el tiempo realmente dedicado a la realización del trabajo.

Si el empleado acude al centro de trabajo, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva del centro una vez finalizada su intervención.

Si el empleado acude directamente al lugar donde se van a realizar los trabajos, el tiempo que se computará a estos efectos será el que medie entre su llegada y salida definitiva de dicho lugar una vez finalizada su intervención.

Los trabajos para los que se avisó el retén, se efectuarán ininterrumpidamente hasta su finalización.

Dietas: Cuando con motivo de los trabajos propios del retén, sus componentes no puedan estar en su domicilio dos horas antes del comienzo normal de la jornada, percibirán la dieta de desayuno; cuando el regreso a su domicilio al mediodía se realice con posterioridad a las 15 horas, percibirán dieta de comida; y cuando regresen después de las 22 horas, dieta de cena.

Devengo.

Todas las retribuciones del retén, tanto las específicas como las reglamentarias, únicamente se abonarán cuando efectivamente se realice el servicio, no devengándose, en consecuencia, en los períodos de permisos retribuidos, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar regulado reglamentariamente en el presente Convenio es incompatible con lo establecido en la presente regulación. Específicamente no es de aplicación la retribución por trabajos extraordinarios programados regulada en el punto III del presente anexo.

Retén de emergencia de la central nuclear José Cabrera.

En la central nuclear José Cabrera serán de aplicación, junto con el presente anexo, las normas específicas del retén de emergencia nuclear, servicio contra incendios y retén de operación, que se regirán por los procedimientos, manuales y especificaciones técnicas de funcionamiento establecidas en la central.

III. Retribución por trabajos extraordinarios programados.

Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, sobre acumulación de descansos semanales, cuando a requerimiento de la Empresa un trabajador tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria, programados con antelación, en sábados, domingos o festivos, si se trata de personal acogido al régimen de jornada partida, o en su día de descanso si se trata de personal acogido al régimen de turnos, percibirá una compensación en función del tiempo trabajado.

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

	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Hasta 4 horas.	14,41	14,48	14,56	14,66
Más de 4 horas.	28,82	28,96	29,10	29,31

IV. Normas para la Revisión de Centrales Térmicas Convencionales, Hidráulicas y de Ciclo Combinado.

Definición de revisión.

Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

Concepto de prima de revisión.

Se entiende por prima de revisión la contrapartida económica que compensa a los empleados que designados por la Empresa en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el apartado siguiente.

Duración.

Los trabajadores que perciban la prima de revisión, quedan voluntariamente obligados a petición de la Empresa, mientras dure la revisión a:

- Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre 1 y 4 horas y en verano entre 1 y 6 horas.
- Trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas.
- Realizar, además de las funciones habituales de su ocupación, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.
- Cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

Importe de las retribuciones.

Las cantidades a percibir en concepto de primas de revisión son:

Concepto	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Jornada partida prolongando de 1 a 2 h.	8,59	8,63	8,67	8,73
Jornada partida prolongando de 3 a 4 h.	12,13	12,19	12,25	12,34
Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 h.	14,13	14,20	14,27	14,37
Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 h.	17,68	17,76	17,85	17,98
Sábados, domingos y festivos:				
- De 1 a 5 h.	22,22	22,33	22,44	22,60
- De 6 a 10 h.	30,29	30,44	30,59	30,81

Horas complementarias y horas extraordinarias.

Además de la prima de revisión regulada, en cuanto a la compensación de horas complementarias y horas extraordinarias, se estará a lo regulado en los artículos 46 y 47 del presente Convenio, sin perjuicio de lo regulado en el artículo 34 sobre Jornada Irregular.

Modificación de jornada.

Si el personal con jornada a turnos, por necesidades de la revisión pasase a jornada continuada o jornada partida, durante toda o parte de la revisión, dejará de percibir el Plus de Turnos, abonándosele los conceptos propios de la jornada partida.

Si el personal en régimen de turnos pasase a realizar otra modalidad de turnos, percibirá el plus correspondiente a dicha modalidad temporal.

Carácter excluyente.

La prima de revisión no tendrá repercusión sobre las percepciones en vacaciones, enfermedad, permisos, etc. quedando excluida del abono en esas situaciones.

Incompatibilidad.

La percepción de la prima de revisión es incompatible con la percepción de la compensación por trabajos extraordinarios programados.

## V. Norma de Primas de la Central Nuclear José Cabrera.

## Objeto.

Mantener las condiciones económicas y de aplicación de las primas que existen en la central nuclear José Cabrera, de acuerdo con la siguiente regulación, en tanto que, una vez ya efectuada la transferencia de la Central a ENRESA, se procede al total desmantelamiento de la misma.

Las primas establecidas a continuación se aplicarán en función de la actividad real que se desarrolle.

## Prima nuclear.

## a) Factores:

Estará definida en base a tres factores:

Especialización ( $E_j$ ): Estará integrada por 12 niveles.

Responsabilidad ( $R_i$ ): Estará integrada por 8 niveles.

El coeficiente del factor «m» equivale al 0,05, con lo que el 100% de la prima se cobrará a los 4 años de permanencia en el puesto.

Factor III ( $P_k$ ): Es la cantidad que percibirán las personas con centro de trabajo en la C.N. José Cabrera que manifiesten por escrito la voluntad de realizar las tareas que a continuación se relacionan, con extensión o modificación de su horario habitual si fuera preciso, en el caso de que fueran requeridos para ello por la Empresa:

- Descarga y renovación de combustible.
- Revisión durante el período de recarga.
- Todas aquellas que se programen en el centro de trabajo con motivo de la recarga.

Asimismo, deberán:

- Integrar el retén de emergencia exigido por el C.S.N. o cualquier otro que a juicio del mismo fuera previsto para el correcto funcionamiento de la central nuclear.
- Integrar el retén actualmente instaurado por la dirección de la central. En cualquier caso el número de sus integrantes podrá incrementarse por requerimiento oficial.

El derecho a su percepción se extinguirá cuando, ante el requerimiento de la Empresa, el trabajador se negase a realizar lo indicado anteriormente.

Se abonará con carácter anual en una sola vez, en la nómina inmediatamente anterior al comienzo de la recarga.

Se establecen 7 niveles de percepción (del 1 al 7), en función de la función que se desempeñe.

A efectos de su cálculo se tendrá en cuenta el número de años de permanencia ininterrumpida desde que se inicia la realización del factor III.

Su aplicación se iniciará, tomando como base 4 años desde la aprobación original de esta norma para todas las personas afectadas en el momento de la firma el 31 de diciembre de 1992. A los empleados que se incorporen con posterioridad a esta fecha, se les computarán los años a partir de la fecha de adscripción a la función que implique este compromiso.

## b) Fórmula de aplicación:

$$PN = E_j (0,1n+0,8) + R_i (0,05m+0,8) + P_k (0,1n'+0,8)$$

Donde,

$E_j$  = Base anual por especialización.

$n$  = N.º de años de permanencia en el centro de trabajo.

$R_i$  = Base anual por responsabilidad.

$m = N.^{\circ}$  de años de permanencia en el mismo puesto de trabajo.

$P_k =$  Factor III.

$n' = N.^{\circ}$  de años transcurridos ininterrumpidamente desde que se inicia la realización del factor III.

c) Condiciones de aplicación:

Los tres factores que integran la prima nuclear se revisarán anualmente en la misma cuantía en que se fije el incremento porcentual para la tabla salarial del presente Convenio.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

En el caso de que cualquier persona de la central nuclear cambie de centro de trabajo de forma voluntaria, dejará de percibir automáticamente la prima.

El cambio de función, dentro del propio centro, supondrá la aplicación de los niveles de prima correspondientes a la nueva función.

Excepcionalmente, si el cambio de centro de trabajo es debido a la imposibilidad de poder continuar desarrollando su actividad en la central nuclear José Cabrera, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, éste podrá optar:

A) Seguir percibiendo la prima nuclear, pero la cantidad percibida por este concepto, que no será revisable, se absorberá en el plazo de los 5 años siguientes a la salida de la central en un porcentaje del 20 % anual.

B) Percibir la indemnización equivalente a la suma de los valores anuales actualizados a la fecha en la que se produzca el cambio de centro. El tipo de interés a considerar será la media de los tipos aplicados por las entidades financieras en ese momento.

Prima de recarga.

a) Condiciones generales:

Únicamente es de aplicación al personal de la central nuclear José Cabrera que se encuentre afectado por el proceso de recarga.

El personal afectado por dicho proceso prolongará su jornada laboral el tiempo que sea necesario a juicio de la dirección técnica, en el límite de 10 horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria y de 6 horas en días festivos.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso prolongar la jornada de trabajo coincidiendo con la jornada de verano se aplicará lo establecido en el anexo II del presente Convenio, en lo referente a la Dieta de Comida.

El personal de turnos rotativos que abandone dicho régimen durante el período de recarga, se acogerá a las mismas condiciones que el resto del personal implicado en la recarga en lo referente a percepciones de jornada, percibiendo los que desempeñen esta función con anterioridad al 31 de diciembre de 1997, los pluses de turnos correspondientes como si no hubieran abandonado dicho régimen.

El personal acogido a la jornada normal que abandone dicho régimen para trabajar en el de turnos durante el período de recarga, se acogerá a la modalidad «A» de TPS recogido en el presente anexo.

Asimismo, les será de aplicación lo pactado en cuanto a la prolongación de jornada y las percepciones que ello conlleva.

El personal que trabaje en régimen de turnos durante la recarga, bien porque sea su régimen normal o porque se acoja a dicho régimen durante la misma, percibirá la prima correspondiente si prolongara su jornada.

Si la recarga coincide con la jornada de verano, los trabajadores que no puedan disfrutarla por tener que prolongar su jornada normal de trabajo, una vez finalizada aquella podrán realizar en horario de invierno una jornada de 6 horas, durante el mismo número de días que no pudieron disfrutarla.

## b) Condiciones económicas:

Se abonarán como horas complementarias o extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada ordinaria.

La percepción se regula en base a la siguiente escala:

Tipo	Prolongación de Jornada (Horas)	Cuantía (€/Día) 2012
I	1 ó 2	15,49
II	3 ó 4	23,57
III	5, 6 ó 7	34,78
IV	8 ó más	48,60

Nota: La escala de prolongación de jornada hace referencia a la hora efectivamente trabajada.

La revisión económica correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015 para esta escala será igual al incremento porcentual acordado para las tablas salariales.

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

Prima de licencia.

## a) Condiciones generales:

Es la cantidad que la Empresa abonará a todas aquellas personas pertenecientes a la central nuclear José Cabrera que estén en posesión de la licencia de operador o supervisor, otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear, cuando dicha licencia sea preceptiva para el desarrollo de su puesto de trabajo.

El derecho a su percepción surge desde el momento en que el C.S.N. otorga al interesado la licencia de operación y supervisión y éste desempeña la función donde la licencia sea preceptiva.

El derecho a su percepción se extingue por las siguientes causas:

- Cuando por cualquier motivo el C.S.N. revoque la licencia otorgada.
- Cuando se deje de realizar la función para la que sea requerida la licencia.
- Cuando se dejara de realizar el entrenamiento periódico establecido en la C.N. José Cabrera para el mantenimiento de las licencias, tal y como especifica la normativa aplicable.
- Cuando el trabajador deja de pertenecer a la central nuclear José Cabrera.

## b) Condiciones económicas:

A efectos de su establecimiento y percepción, la Prima de licencia estará dividida en dos conceptos:

- Prima de licencia de supervisión.
- Prima de licencia de operación.

La cuantía anual que se establece para ambos conceptos es la siguiente:

## Prima de licencia de supervisión

Año	Importe
2012	2.197,43
2013	2.208,41
2014	2.219,46
2015	2.234,99

## Prima de licencia de operación

Año	Importe
2012	1.587,07
2013	1.595,01
2014	1.602,98
2015	1.614,20

Las cantidades percibidas por este concepto no tendrán carácter de pensionables, por lo que no entrarán a formar parte de la base reguladora de la pensión.

Revisión de la prima.

Debido a las características especiales que concurren en la C.N. José Cabrera las modificaciones que puedan realizarse en el régimen de primas regulado en el presente anexo se efectuarán una vez oído el comité del citado centro.

## Clasificación de las funciones incluidas en el Factor de Especialización

La presente información de niveles y funciones sólo se hace constar y tiene efectos para el cálculo de la prima regulada en el presente anexo. No tiene incidencia en la Clasificación Profesional regulada en el artículo 14 del presente Convenio, ni tiene incidencia en la adscripción individual del personal afectado.

Nivel	Funciones
1	Auxiliar de oficina, operario conductor, auxiliar técnico, auxiliar de seguridad, auxiliar administrativo.
2	Administrativo, almacenero.
3	Jefe de almacén, purma.
4	Inspector de garantía de calidad.
5	Analista, especialista A-B mantenimiento, ayudante técnico de oficina técnica, ayudante técnico ingeniería de producción.
6	Auxiliar de producción, monitor, programador, montador, jefe de administración, ingeniería.
7	Operador de turbina, encargado de mantenimiento mecánico, encargado de mantenimiento eléctrico, encargado de mantenimiento de instrumentación y control, encargado de laboratorio, A.T.S.
8	Técnico de resultados, técnico de inspección en servicio, técnico de oficina técnica, técnico de seguridad, técnico de garantía y control de calidad, técnico de licenciamiento e información, técnico de ingeniería.
9	Operador de reactor, técnico de mantenimiento mecánico, técnico de mantenimiento eléctrico, técnico de instrumentación y control, técnico de protección radiológica, técnico de formación, jefe de laboratorio, técnico de reactor.
10	Ayudante jefe de turno.
11	Jefe de turno, jefe de ingeniería de producción, jefe de química, jefe de mantenimiento de instrumentación y control, jefe de protección radiológica, jefe de servicio médico, jefe de garantía y control de calidad, jefe de control económico.
12	Jefe de operación, jefe de producción, jefe de seguridad y protección radiológica, jefe de apoyo técnico.

## Clasificación de las funciones incluidas en el Factor de Responsabilidad

La presente información de niveles y funciones sólo se hace constar y tiene efectos para el cálculo de la prima regulada en el presente anexo. No tiene incidencia en la Clasificación Profesional regulada en el artículo 14 del presente Convenio, ni tiene incidencia en la adscripción individual del personal afectado.

Nivel	Funciones
1	Operador de turbina y aprovisionamiento documentación y archivo.
2	Técnico de reactor, técnico de inspección, técnico de resultados, técnico de protección radiológica, técnico de seguridad, A.T.S., técnico de garantía y control de calidad, técnico de formación, jefe de administración, técnico de mantenimiento mecánico, técnico de mantenimiento eléctrico, técnico de mantenimiento instrumentación y control, técnico de oficina de mantenimiento, jefe de laboratorio.
3	Operador de reactor.
4	Ayudante jefe de turno.
5	Jefe de turno, jefe de ingeniería de producción, jefe de química, jefe de mantenimiento instrumentación y control, jefe de garantía y control de calidad, jefe de ingeniería de apoyo técnico, jefe de licenciamiento e información, jefe de formación, jefe de control económico, jefe de servicio médico.
6	Jefe de operación, jefe de protección radiológica.
7	Jefe de mantenimiento, jefe de seguridad y protección radiológica, jefe de apoyo técnico.
8	Jefe de producción.

## Clasificación de las funciones incluidas en el Factor III (Pk)

La presente información de niveles y funciones sólo se hace constar y tiene efectos para el cálculo de la prima regulada en el presente anexo. No tiene incidencia en la Clasificación Profesional regulada en el artículo 14 del presente Convenio, ni tiene incidencia en la adscripción individual del personal afectado.

Nivel	Funciones
1	Auxiliar de oficina, ayudante de almacén, operario conductor, administrativo, almacenero, auxiliar técnico, auxiliar de seguridad, purma.
2	Ayudante técnico oficina técnica, inspector garantía de calidad, jefe de almacén.
3	Ayudante técnico de ingeniería de producción, especialista A-B mantenimiento, montador, analista, auxiliar de producción, monitor, programador, aprovisionamientos, documentación y archivo, ingeniería.
4	Operador de turbina, encargado de taller, encargado de laboratorio, A.T.S., perito en formación, técnico de resultados, técnico de inspección en servicio, técnico de oficina técnica, técnico 6C, técnico de licenciamiento, técnico de ingeniería, técnico de seguridad, jefe de administración, técnico de formación.
5	Operador de reactor, técnico de mantenimiento mecánico, técnico de mantenimiento eléctrico, técnico de mantenimiento instrumentación y control, técnico de protección radiológica, técnico químico, técnico de reactor, jefe de turno, ayudante jefe de turno.
6	Jefe de ingeniería de producción, jefe químico, jefe mantenimiento instrumentación y control, jefe de protección radiológica, jefe de servicio médico, jefe de control económico, jefe de ingeniería de apoyo técnico, jefe de licenciamiento e información, jefe de formación, jefe de operación.
7	Jefe de producción, jefe de mantenimiento, jefe de seguridad y protección radiológica, jefe de apoyo técnico.

## ANEXO VII

### Condiciones de aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Fenosa Engineering S.L.U.

Condiciones de trabajo específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Gas Natural Fenosa Engineering, distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U., sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Gas Natural Fenosa Engineering en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente anexo, queda sin efecto cualquier otro acuerdo de carácter laboral que hubiera podido ser anteriormente aplicable en la Empresa y, específicamente, el Acuerdo de fecha 31 de octubre de 2001, sobre duración de la jornada anual, jornada, horario y calendario laboral, suscrito entre la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores, así como, la aplicación del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, manteniéndose no obstante la aplicación del Acuerdo de Condiciones Laborales de EPTISA, de 31 de enero de 1996, en los aspectos que se indican más adelante, para el personal adscrito a la agrupación de interés económico Empresarios Agrupados.

#### I. Tiempo de trabajo.

Salvo para el personal adscrito a Empresarios Agrupados, que tiene su propia regulación de Jornada de Trabajo y Horario, así como de Cómputo Diario de Jornada, para el resto de la plantilla de Gas Natural Fenosa Engineering, la regulación de Tiempo de Trabajo es la siguiente:

##### A. Con carácter general.

1. Jornada anual. La jornada anual efectiva se establece en 1.766 horas.
2. Horarios. El horario ordinario de trabajo, tendrá dos modalidades diferenciadas:

2.1 Jornada partida. Es la jornada habitual y se efectúa fuera de los periodos en que se efectúa jornada intensiva.

Las características del presente horario son las siguientes:

- De lunes a jueves 8 h 45 minutos, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 h y las 9 h.

El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 14 h y las 16 h, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a 2 horas.

La salida por la tarde dependerá de la hora de entrada y de la duración de la interrupción para la comida, debiéndose cumplir la duración establecida de 8 h y 45 minutos.

- Viernes, 7 horas, con entrada flexible entre las 8 h y las 9 horas, y salida a partir de las 15 horas dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 7 horas.

##### 2.2 Jornada Intensiva. Se efectúa en los siguientes periodos:

- Año 2012: 1 de julio y 1 de septiembre, ambos inclusive.
- Año 2013: 1 de julio y 15 de septiembre, ambos inclusive.
- Año 2014 y siguientes: 16 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive.

También se efectúa en el periodo comprendido entre el día 24 de diciembre al día 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive.

Las características del presente horario son las siguientes:

- De lunes a viernes, 7 horas, con entrada flexible entre las 8 h y las 9 h y salida a partir de las 15 horas dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 7 horas.

3. Otras condiciones. Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Especificas del presente anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el anexo XX sobre Sistema de cálculo de los Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

Para el año 2013, tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

B. Tiempo de trabajo para el colectivo de trabajadores de Empresarios Agrupados.

1. Jornada Anual. La jornada anual efectiva se establece en:

Año 2012: 1.781 horas anuales.

Año 2013: 1.776 horas anuales.

Año 2014: 1.771 horas anuales.

Año 2015: 1.766 horas anuales.

2. Horarios. Los horarios se regirán por lo establecido en el Acuerdo de Condiciones Laborales de EPTISA de 31 de enero de 1996, por lo que respecta al Tiempo de Trabajo, Horario (puntos 3.1 a 3.8) y Cómputo Diario de Jornada (puntos 5.1 y 5.2).

3. Vacaciones. Se regirán por lo establecido en el apartado 8 del Acuerdo de Condiciones Laborales de EPTISA de 31 de enero de 1996.

4. Otras condiciones. Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Especificas del presente anexo, y a excepción de lo regulado en el artículo 37 del presente convenio, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el anexo XX sobre Sistema de cálculo de los Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

C. Adecuación de jornada y horario en proyectos.

Con carácter general, el personal asignado a proyectos, deberá adecuar su jornada y horario de trabajo a las necesidades propias de cada proyecto, sin que ello suponga superar la duración de la jornada anual anteriormente establecida.

II. Régimen Retributivo.

A. Con carácter general.

Para el año 2012, los incrementos retributivos se efectuarán sobre los conceptos salariales revalorizables percibidos en ese año, en igual % que el regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

A partir del año 2013, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

Dietas. De conformidad con la Norma Interna de aplicación.

B. Régimen Retributivo para el colectivo de trabajadores de Empresarios Agrupados.

Dietas. De conformidad con la política de aplicación para el colectivo de Empresarios Agrupados.

### III. Movilidad geográfica.

El empleado se compromete a realizar los desplazamientos que sean necesarios por motivos de trabajo, tanto dentro de España como en el extranjero. Igualmente se compromete a realizar trabajos en instalaciones fuera de su centro de trabajo.

Estos desplazamientos darán derecho al empleado a percibir, exclusivamente, los gastos producidos en concepto de viajes y estancia, de acuerdo a la norma interna y procedimiento al efecto en vigor en cada momento.

#### Disposición adicional primera.

##### Percepción complementaria por enfermedad.

El personal en activo a día de la firma percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, calculadas en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 31 de diciembre de 1997, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

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

Durante las situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, los empleados continuarán percibiendo los pluses de asistencia, turnos y nocturnidad que les hubieran correspondido de haberse encontrado de alta en ese período.

## ANEXO VIII

### Condiciones de aplicación exclusiva al personal de Operación y Mantenimiento Energy, S.A.

#### Condiciones de trabajo específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Operación y Mantenimiento Energy, S.A., distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Operación y Mantenimiento Energy en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente anexo, queda sin efecto cualquier otro acuerdo o de carácter laboral que hubiera podido ser anteriormente aplicable en la Empresa y, específicamente, la aplicación del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

#### I. Tiempo de Trabajo.

##### 1. Jornada anual:

La jornada anual efectiva se fija en 1.715 horas.

##### 1. Horarios: El horario ordinario de trabajo, tendrá dos modalidades diferenciadas:

- Jornada partida desde el 16 de septiembre hasta el 14 de junio del año siguiente.
- Jornada intensiva desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, y desde el 24 de diciembre al día 6 del enero del año siguiente, ambos inclusive.

## 2.1 Jornada partida.

Período de Invierno. Las características del presente horario son las siguientes:

- De lunes a jueves, 8 h y 30 minutos, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 h y las 9 h.

El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 14 h y las 16 h, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a 2 horas.

La salida por la tarde, dependerá de la hora de entrada y de la duración de la interrupción para la comida, debiéndose cumplir la duración establecida de 8 h y 30 minutos.

- Viernes, 6 h y 30 minutos, con entrada flexible entre las 8 h y las 9 y salida a partir de las 14 h 30 minutos, dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 6 h y 30 minutos.

Período de verano. Las características del presente horario son las siguientes:

- De lunes a jueves 7 horas., con entrada flexible entre las 8 h y las 9 h, y salida a partir de las 15 h, dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 7 horas.

Los viernes 6 h 30 minutos, con entrada flexible entre las 8 h y las 9 h, y salida a partir de las 14 h 30 minutos, dependiendo de la hora de entrada, debiéndose cumplir la duración establecida de 6 h 30 minutos.

- Durante el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, se efectuará el mismo horario que los viernes del período de verano.

## 3. Otras condiciones.

Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio, no obstante, el anexo XX sobre Recuperación y Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

### II. Adecuación de Jornada y Horario en Proyectos.

Con carácter general, el personal asignado a proyectos, deberá adecuar su jornada y horario de trabajo a las necesidades propias de cada proyecto, sin que ello suponga superar la duración de la jornada anual anteriormente establecida.

### III. Régimen Retributivo.

Para el año 2012, los incrementos retributivos se efectuarán sobre los conceptos salariales revalorizables percibidos en ese año, en igual porcentaje que el regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

A partir del año 2013, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

### Complemento RV GDD.

Con efectos del día 1 de enero de 2013, de aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del presente Convenio venía devengando la Retribución Variable por Gestión del Desempeño de acuerdo con los criterios establecidos hasta la fecha, bajo la denominación de Cumplimiento de Objetivos. Retribución Variable GDD, se abonará distribuido en las 12 pagas ordinarias, un complemento salarial equivalente a la media porcentual de la retribución variable percibida individualmente en los 3 últimos años, que se aplicará sobre los valores 2012 del Salario de Grupo y Salario por Ocupación, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho complemento que tiene carácter consolidado y no absorbible, se incrementará en igual porcentaje que las tablas salariales, y no computa a efectos de la aportación al

Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento a excepción del Pago Único por productividad regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

Pluses.

Turno.

Para el año 2012 el importe de los Complementos de turno percibidos se actualizará de acuerdo al incremento de las Tablas Salariales de aplicación.

Con efectos del 1 de enero de 2013, los empleados que trabajen en régimen de TPS o TRR percibirán por cada día de trabajo efectivo, el Plus Turno que corresponda (antes Complemento de puesto, Turnos y Complemento Compensación & Absorbible) aplicando los siguientes porcentajes establecidos en el Acuerdo AGA de fecha 13 de mayo de 2009, sobre los conceptos de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional:

TPS	TRR
12,5% de lunes a viernes	15,0% de lunes a viernes
18,5% de lunes a domingo	25,0% de lunes a domingo

Los trabajadores a los que era de aplicación el dicho Acuerdo pero que han dejado de realizar jornada a turnos, seguirán percibiendo a título personal la cantidad que se les venía abonando a fecha 31 de diciembre de 2011 como complemento de puesto.

Retén.

Los empleados que realicen servicio de Retén en las condiciones y con el régimen de trabajo implantado en la Empresa percibirán el Plus Retén.

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

Año	Importe - Euros
2012	100
2013	115
2014	130
2015	150

Dieta comida.

Los empleados percibirán la dieta de comida por prolongación de jornada o realización de trabajos en fines de semana, siendo en todo caso incompatible con el devengo del Vale Comida o cualquier concepto retributivo de naturaleza similar.

El importe de esta dieta para cada uno de los años de vigencia es:

Año	Importe
2012	12,14
2013	12,20
2014	12,26
2015	12,35

#### IV. Movilidad geográfica.

El empleado se compromete a realizar los desplazamientos que sean necesarios por motivos de trabajo, tanto dentro de España como en el extranjero. Igualmente se compromete a realizar trabajos en instalaciones fuera de su centro de trabajo.

Estos desplazamientos darán derecho al empleado a percibir, exclusivamente, los gastos producidos en concepto de viajes y estancia de acuerdo con la norma interna de aplicación vigente en cada momento.

#### Disposición adicional primera.

##### Percepción complementaria por enfermedad.

El personal en activo a día de la firma percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, calculadas en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 31 de diciembre de 1997, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

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

Durante las situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, los empleados continuarán percibiendo los pluses de asistencia, turnos y nocturnidad que les hubieran correspondido de haberse encontrado de alta en ese periodo.

### ANEXO IX

#### **Condiciones de aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones, S.A.**

##### Condiciones de trabajo específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones, S.A., distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, y que son de aplicación exclusiva al personal de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente anexo, queda sin efecto cualquier otro acuerdo que hubiera podido ser anteriormente aplicable en la Empresa y, específicamente, la aplicación del Convenio Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, manteniéndose no obstante la aplicación del Reglamento de Retén Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones, de fecha 25 de enero de 2011.

##### I. Tiempo de trabajo.

1. Jornada anual. La jornada anual efectiva se fija en 1.704 horas.
2. Horario. Sin perjuicio de la regulación específica para el personal a turno, será de aplicación la regulación general dispuesta en el artículo 32 del presente Convenio.
3. Vacaciones. 23 días laborables.
4. Otras condiciones. Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el anexo XX sobre Sistema de cálculo de los Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

## II. Régimen retributivo.

Para el año 2012, los incrementos retributivos se efectuarán sobre los conceptos salariales revalorizables percibidos en ese año, en igual porcentaje que el regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

A partir del año 2013, se estará a lo regulado del presente Convenio.

## 1. Complemento RV GDD.

Con efectos del día 1 de enero de 2013, de aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del presente Convenio, venía devengado la Retribución Variable por Gestión del Desempeño, bajo la denominación de Cumplimiento de Objetivos, se abonará distribuido en las 12 pagas ordinarias, un complemento salarial equivalente a la media porcentual de la retribución variable percibida individualmente en los 3 últimos años, que se aplicará sobre los valores 2012 del Salario de Grupo y Salario por Ocupación, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para las tablas salariales.

Dicho complemento que tiene carácter consolidado y no absorbible, se incrementará en igual porcentaje que las tablas salariales, y no computa a efectos de la aportación al Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción del Pago Único por productividad regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

2. Vale Comida. Excepcionalmente, sin perjuicio de lo regulado en el artículo 48, se mantiene durante la vigencia, el valor actual del Vale Comida en 9 euros, hasta que el importe establecido, con carácter general, en el anexo correspondiente, se equipare o supere dicho valor, en cuyo caso, se aplicaría el valor resultante.

## 3. Regulación de Pluses.

## 3.1 Retén.

Los pluses regulados en el Acuerdo de 25 de enero de 2011, tienen los siguientes valores (valores 2012):

	Valor semanal
Plus Disponibilidad.	260,02

Intervención.	De 8:00 a 14:00	De 14:00 a 18:00	De 18:00 a 22:00	De 22:00 a 2:00	De 2:00 a 6:00	De 6:00 a 8:00
Lunes a jueves laborables.	No aplica	No aplica	52,64	65,79	65,79	26,32.
Viernes y días de jornada continuada laborables.	No aplica	52,64	52,64	65,79	65,79	26,32

Intervención.	De 8:00 a 10:00	De 10:00 a 14:00	De 14:00 a 18:00	De 18:00 a 22:00	De 22:00 a 2:00	De 2:00 a 6:00	De 6:00 a 8:00
Sábados, Domingos y Festivos.	32,90	65,79	65,79	65,79	65,79	65,79	32,90

La revisión económica correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015 para esta escaña será igual al incremento porcentual acordado para las tablas salariales.

### 3.2 Turno.

Plus Turnicidad (en adelante Plus TRR).

El Turno Rotativo Regular es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario y se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

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

Años	Importe Mensual
2012	177,12
2013	178,01
2014	178,90
2015	180,15

### III. Movilidad geográfica.

El empleado se compromete a realizar los desplazamientos que sean necesarios por motivos de trabajo, tanto dentro de España como en el extranjero. Igualmente se compromete a realizar trabajos en instalaciones fuera de su centro de trabajo.

Estos desplazamientos darán derecho al empleado a percibir, exclusivamente, los gastos producidos en concepto de viajes y estancia, de acuerdo a la norma interna y procedimiento al efecto en vigor en cada momento.

Disposición adicional primera.

Percepción complementaria por enfermedad.

El personal en activo a día de la firma percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, calculadas en todo momento y a los efectos de este artículo de acuerdo con la legislación vigente al 31 de diciembre de 1997, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

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

Durante las situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, los empleados continuarán percibiendo los pluses de asistencia, turnos y nocturnidad que les hubieran correspondido de haberse encontrado de alta en ese periodo.

## ANEXO X

### Condiciones de aplicación exclusiva al personal de Petroleum Oil & Gas España, S.A.

Condiciones de trabajo específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Petroleum Oil & Gas España, S.A., distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Petroleum Oil & Gas España, S.A. en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente anexo, queda sin efecto cualquier otro acuerdo que hubiera podido ser anteriormente aplicable en la Empresa, manteniéndose no obstante la aplicación de los Acuerdos de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2.009.

I. Tiempo de trabajo.

1. Jornada Anual. La jornada anual efectiva se fija en 1.704 horas.
2. Horario. Sin perjuicio de la regulación específica para el personal a turno, será de aplicación la regulación general dispuesta en el artículo 32 del presente Convenio.
3. Vacaciones. 26 días laborables.
4. Otras condiciones. Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el anexo XX sobre Sistema de cálculo de los Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

II. Régimen retributivo.

Para el año 2012, los incrementos retributivos se efectuarán sobre los conceptos salariales revalorizables percibidos en ese año, en igual porcentaje que el regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

A partir del año 2013, se estará a lo regulado del presente Convenio.

1. Regulación de Pluses.

Los pluses regulados en los Acuerdo de 13 de marzo de 2008 y 2 de abril de 2009, tienen los siguientes valores 2012:

Operadores de campo

		De lunes a Viernes	Sábados y domingos	Festivos especiales
Turno	Mañana	15,36	–	–
Turno	Tarde	15,36	–	–
Retén	Noche	15,36	18,43	24,07
Disponibilidad		32,77		

Operadores sala de control

		De lunes a Viernes	Sábados y Domingos	Festivos Especiales
Turno	Mañana	22,53	22,53	29,39
	Tarde	22,53	22,53	29,39
	Noche	22,53	22,53	29,39
Retén	24 horas	18,43	18,43	24,07

La revisión económica correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015 será igual al incremento porcentual acordado para las tablas salariales.

## 2. Ayuda comida.

Con carácter general, en la Empresa no se devenga una compensación por comidas, distinta a la regulada en el artículo 48 del presente Convenio como Vale Comida.

No obstante lo anterior, los empleados que a día de la firma del presente convenio estén percibiendo en nómina el concepto de «Ayuda Comida» en el mismo importe establecido para el Vale Comida, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones, teniendo la opción –a ejercer por única vez– de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, todo ello mientras estén adscritos a jornada partida o jornada flexible.

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

Año	Importe
2012	8,20
2013	8,40
2014	8,60
2015	8,80

## III. Beneficios sociales.

Suministro de gas y electricidad. Se aplicará lo regulado en la disposición adicional primera del anexo I del presente Convenio.

Percepción complementaria por enfermedad. El personal en activo a día de la firma del presente convenio, con 1 año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

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

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 43 del presente convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devengue.

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

## ANEXO XI

### Condiciones de aplicación exclusiva al personal de Gas Natural Fenosa Renovables, S.L.U.

#### Condiciones de trabajo específicas.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Gas Natural Fenosa Renovables, S.L.U., distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva al personal de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Como consecuencia de la inclusión de Gas Natural Fenosa Renovables en el ámbito de aplicación del presente Convenio y de lo regulado en el presente anexo, queda sin efecto cualquier otro acuerdo de carácter laboral que hubiera podido ser anteriormente aplicable en la Empresa.

I. Tiempo de trabajo.

1. Jornada anual. La jornada anual efectiva se establece en:

- Año 2012: 1.731 horas anuales.
- Año 2013 y siguientes: 1.727 horas anuales.

2. Horario. Sin perjuicio de la regulación específica para el personal a turno, será de aplicación la regulación general dispuesta en el artículo 32 del presente Convenio.

3. Vacaciones. 24 días laborables.

4. Otras condiciones. Sin perjuicio de lo regulado en el primer párrafo de las Condiciones de Trabajo Específicas del presente anexo, son de aplicación el resto de condiciones sobre Tiempo de Trabajo reguladas con carácter general en el texto articulado del presente Convenio. No obstante, el anexo XX sobre Sistema de cálculo de los Días de Ajuste se adaptará a las especificaciones reguladas anteriormente sobre Tiempo de Trabajo.

II. Régimen retributivo.

Para el año 2012, los incrementos retributivos se efectuarán sobre los conceptos salariales revalorizables percibidos en ese año, en igual porcentaje que el regulado en el artículo 52 del presente Convenio.

A partir del año 2013, se estará a lo regulado en el presente Convenio.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR).

El TRR es el horario que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

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

Años	Importe mensual
2012	621,15
2013	624,26
2014	627,38
2015	631,77

### III. Beneficios sociales.

Suministro de gas y electricidad. Se aplicará lo regulado en la disposición adicional primera del anexo I del presente Convenio.

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

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

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 43 del presente Convenio, así como los pluses de turno para el personal que los devengue.

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

## ANEXO XII

**Tablas salariales de aplicación exclusiva al personal que era de aplicación el Convenio Colectivo  
de Gas Natural 2010-2011  
Año 2012**

NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL							
	SUBGRUPO PROFESIONAL							
	GESTION		COMERCIAL		TCO. OPERATIVO		TÉCNICO	
	General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación
24								58.026,97
23								55.954,23
22				53.881,47			53.881,47	53.881,47
21				51.726,47			51.726,47	51.726,47
20				49.570,38			49.570,38	49.570,38
19				47.200,88			47.200,88	47.200,88
18				44.829,16			44.829,16	44.829,16
17				42.889,78		42.889,78	42.889,78	42.889,78
16		40.950,41	40.950,41	40.950,41		40.950,41	40.950,41	40.950,41
15		39.011,03	39.011,03	39.011,03		39.011,03	39.011,03	39.011,03
14		37.071,64	37.071,64	37.071,64	37.071,64	37.071,64	37.071,64	37.071,64
13	34.915,53	34.915,53	34.915,53	34.915,53	34.915,53	34.915,53	34.915,53	34.915,53
12	32.760,55	32.760,55	32.760,55	32.760,55	32.760,55	32.760,55	32.760,55	32.760,55
11	31.035,66	31.035,66	31.035,66	31.035,66	31.035,66	31.035,66	31.035,66	31.035,66
10	29.310,79	29.310,79	29.310,79	29.310,79	29.310,79	29.310,79	29.310,79	29.310,79
9	27.588,13	27.588,13	27.588,13	27.588,13	27.588,13	27.588,13	27.588,13	27.588,13
8	26.511,19	26.511,19	26.511,19	26.511,19	26.511,19	26.511,19	26.511,19	26.511,19
7	25.432,03	25.432,03	25.432,03	25.432,03	25.432,03	25.432,03	25.432,03	25.432,03
6	23.709,36	23.709,36	23.709,36	23.709,36	23.709,36	23.709,36	23.709,36	23.709,36
5	22.414,59	22.414,59	22.414,59	22.414,59	22.414,59	22.414,59	22.414,59	22.414,59
4	21.553,25	21.553,25	21.553,25	21.553,25	21.553,25	21.553,25	21.553,25	21.553,25
3	20.690,81	20.690,81	20.690,81	20.690,81	20.690,81	20.690,81	20.690,81	20.690,81
2	19.398,26	19.398,26	19.398,26	19.398,26	19.398,26	19.398,26	19.398,26	19.398,26
1	18.104,60	18.104,60	18.104,60	18.104,60	18.104,60	18.104,60	18.104,60	18.104,60

los inferiores de cada Subgrupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.  
diariamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.  
superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

alidades + 3 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	8,20
-------------	------

Dieta Desayuno	4,32
Dieta Comida	16,57
Dieta Cena	16,57

## ANEXO XIII

**Tablas salariales de aplicación exclusiva al personal que era de aplicación el III Convenio Colectivo  
de Grupo de Unión Fenosa  
Año 2012**

ESCALA SALARIAL							
G R U P O  I	SALARIO DE GRUPO			importes en euros	SALARIO POR OCUPACION		
	NIVEL	ANUAL	MENSUAL		BANDA	ANUAL	MENSUAL
	1	71.210,46	5.086,46		1	31.993,23	2.285,23
	2	65.082,87	4.648,78		2	29.037,61	2.074,12
	3	59.356,49	4.239,75		3	26.082,13	1.863,01
	4	54.004,53	3.857,47		4	23.126,51	1.651,89
	5	49.002,65	3.500,19		5	20.171,14	1.440,80
	6	44.328,20	3.166,30		6	17.215,54	1.229,68
	7	39.959,48	2.854,25		7	14.260,05	1.018,58
	8	35.876,45	2.562,60		8	11.304,45	807,46
	9	32.060,57	2.290,04				
	10	28.494,49	2.035,32				
11	25.161,46	1.797,25					
G R U P O  II	SALARIO DE GRUPO			SALARIO POR OCUPACION			
	NIVEL	ANUAL	MENSUAL	BANDA	ANUAL	MENSUAL	
	1	44.309,02	3.164,93	1	10.870,42	776,46	
	2	40.763,20	2.911,66	2	9.252,54	660,90	
	3	37.320,78	2.665,77	3	7.634,65	545,33	
	4	33.978,68	2.427,05	4	6.911,59	493,69	
	5	30.733,87	2.195,28				
6	27.583,55	1.970,25					
7	24.525,02	1.751,79					
G R U P O  III	SALARIO DE GRUPO			SALARIO POR OCUPACION			
	NIVEL	ANUAL	MENSUAL	BANDA	ANUAL	MENSUAL	
	1	32.335,98	2.309,71	1	6.911,59	493,69	
	2	29.838,27	2.131,31	2	5.917,65	422,69	
	3	27.459,23	1.961,37	3	5.698,57	407,04	
4	25.193,73	1.799,55					
5	23.036,06	1.645,43					
G R U P O  IV	SALARIO DE GRUPO			SALARIO POR OCUPACION			
	NIVEL	ANUAL	MENSUAL	BANDA	ANUAL	MENSUAL	
	1	29.916,91	2.136,92	1	5.698,57	407,04	
	2	27.366,83	1.954,77	2	3.890,06	277,86	
	3	24.937,90	1.781,28				
4	22.624,91	1.616,07					
5	20.421,90	1.458,71					

COMP.CAMBIO SISTEMA PENSIONES (*)	(%)	ZC
Compensación cambio sistema pensiones	0,038056	

(\*) Este porcentaje se aplica sobre los conceptos de salario de grupo, salario por ocupación, complemento personal de homologación, complemento personal de vinculación, complemento antigüedad devengada y antigüedad, para el personal con derecho a esta percepción.

COMP.CAMBIO SISTEMA PENSIONES (**)	(%)	ZN
Compensación cambio sistema pensiones	0,0672	

(\*\*) Este porcentaje se aplica sobre los conceptos de salario de grupo, salario por ocupación, complemento personal de homologación (deducido el importe de la antigua Gratificación H), quebranto de moneda, plus de asistencia, complemento antigüedad devengada y antigüedad, para el personal con derecho a esta percepción.

## ANEXO XIII

**Tablas salariales de aplicación exclusiva al personal que era de aplicación el III Convenio Colectivo  
de Grupo de Unión Fenosa  
Año 2012**

**EMOLUMENTOS VARIABLES**

HORAS EXTRAORDINARIAS		
GRUPO	BANDA	DIURNA
II	1	20,30
	2	19,38
	3	18,56
	4	17,54
III	1	16,77
	2	15,60
	3	14,83
IV	1	13,79
	2	12,70

**RETENES: PLUS DE AVISO Y DESPLAZAMIENTO**

CONCEPTO	IMPORTE
Plus de aviso	13,01
Desplazamiento igual o inferior a 15 Kms.	7,87
Desplazamiento superior a 15 Kms.	15,74
Desplazamiento superior a 30 Kms.	30,24

**TRABAJOS EXTR. PROGRAMADOS**

TIPO	IMPORTE
Hasta 4 horas	14,41
Más de 4 horas	28,82

**PRIMA DE TOMA DE CARGAS DE TARIFA NOCTURNA**

CONCEPTO	IMPORTE
PRIMA TOMA DE CARGAS (euros/día)	18,90

**AYUDA ASISTENCIA MEDICA**

CONCEPTO	IMPORTE
AYUDA ASISTENCIA MEDICA (euros/mes)	10,89

Suscritos en la póliza desde 1 febrero de 2005 (acuerdo marco entre UF y A deslas)

importes en euros

**RECARGOS HORAS**

TIPO	(%)
- Descansando 1 hora (diurna)	45
- Descansando 1 hora (nocturna)	60
- Nocturnidad	15

Porcentajes a aplicar sobre el valor de la hora extra diurna.

**DIETAS**

TIPO	IMPORTE
Desayuno	3,19
Comida o cena	18,90
Cama	44,81
Completa tipo A	44,66
Completa tipo B	85,80
Media dieta	9,43
Gastos de bolsillo	9,57

**ASISTENCIAS**

TIPO	IMPORTES
euro/ día	5,48

**TRABAJOS NAVIDAD Y FIN DE AÑO**

TIPO	IMPORTE
Hasta 4 horas	84,82
Más de 4 horas	169,63

Entre las 15 h. de días 24 y 31 diciembre y las 15 h. del día siguiente.

## ANEXO XIII

## Tablas salariales de aplicación exclusiva al personal que era de aplicación el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa

OTROS EMOLUMENTOS VARIABLES  
VALORES 2012

## ZONA CENTRO

TURNOS (PORCENTAJE)			
GRUPO	CERRADO	ABIERTO A	ABIERTO B
II	19,5	16,5	10,5
III	20	17	11
IV y V	21	18	12

Estos porcentajes se aplicarán sobre las bases siguientes:

- a) Personal con jornada a turnos posterior a 31/12/97, la base se formará con el salario anual mínimo del grupo al que pertenece el empleado, más su salario por ocupación anual.
- b) Personal con jornada a turnos anterior a 1/1/98, la base se formará con el salario de grupo anual de cada empleado, más su salario por ocupación anual, más su complemento personal de homologación anual.
- c) El personal que estando en jornada ordinaria realice turno, percibirá el importe establecido en el punto a) anterior, más el 15% del citado importe.

RETENES (PORCENTAJE)		
GRUPO	DISPONIBILIDAD	REFUERZO F.
II	11	Es el 20% de la disponibilidad
III	11	
IV	11,75	
V	13	

Estos porcentajes se aplicarán sobre las bases siguientes:

- a) Personal con jornada a retén posterior a 31/12/97, la base se formará con el salario anual mínimo del grupo al que pertenece el empleado, más su salario por ocupación anual, dividido entre 15.
- b) Personal con jornada a retén anterior a 1/1/98, la base se formará con el salario de grupo anual de cada empleado, más su salario por ocupación anual, más su complemento personal de homologación anual, dividido entre 15.

AYUDA DE ESTUDIOS	
TIPO	IMPORTE
Tipo A	247,41
Tipo B	371,16
Tipo C	432,95
Tipo D	627,39

COMPENSACION SUPRESION ECONOMATO	
CONCEPTO	IMPORTE
Comp. economato (mes septiembre)	85,81

PRIMA QUEBRANTO DE MONEDA (mensual)	
CONCEPTO	IMPORTE
Quebranto de moneda	34,92

VACACIONES INVIERNO	
CONCEPTO	IMPORTE
Vacaciones de invierno (del 01/11 al 30/04)	163,14

## ZONA NORTE

TURNOS (PORCENTAJE)			
GRUPO	CERRADO	ABIERTO A	ABIERTO B
II	19,5	16,5	10,5
III	20	17	11
IV y V	21	18	12

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario anual mínimo del grupo al que pertenece el empleado, más su salario por ocupación anual, dividiéndolo entre 209 para hallar el valor unitario del turno.

NOTA: El personal que estando en jornada ordinaria realice turno, percibirá el importe establecido en el comentario anterior, más el 15% del citado importe.

PRIMA QUEBRANTO DE MONEDA (anual)	
CONCEPTO	IMPORTE
Quebranto de moneda	239,27

RETENES (PORCENTAJE)			
GRUPO	DISPONIBILIDAD	REFUERZO F.	
II	11	Es el 20% de la disponibilidad	
III	11		
IV	11,75		
V	13		

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario anual mínimo del grupo al que pertenece el empleado, más su salario por ocupación anual, dividido entre 15.

## ZONA CENTRO / ZONA NORTE

TURNOS PAGO FORMA UNITARIA				
GRUPO	BANDA	IMPORTE		
		T. CERRADO	T. ABIERTO A	T. ABIERTO B
II	1	33,03	27,95	17,79
	2	31,52	26,67	16,97
	3	30,01	25,39	16,16
	4	29,33	24,82	15,79
III	1	28,65	24,36	15,77
	2	27,70	23,55	15,25
	3	27,49	23,37	15,12
IV	1	26,23	22,49	15,00
	2	24,42	20,94	13,97

RETENES PAGO FORMA UNITARIA		
GRUPO	BANDA	IMPORTE
II	1	259,57
	2	247,70
	3	235,82
	4	230,52
III	1	219,62
	2	212,31
	3	210,73
IV	1	204,62
	2	190,45

COMPENSACION JORNADA A TURNOS		
GRUPO	BANDA	IMPORTE
II	1	465,19
	2	444,39
	3	425,50
	4	401,98
III	1	383,91
	2	357,37
	3	339,85
IV	1	316,05
	2	291,14

## ANEXO XIV

## Tablas salariales año 2013

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TÉCNICO	
					GENERAL	ALTA CUALIFICACIÓN
SUBGRUPO						
67.450,29	28					67.450,29
65.040,95	27					65.040,95
62.717,67	26					62.717,67
60.477,37	25					60.477,37
58.317,10	24					58.317,10
56.234,00	23		56.234,00		56.234,00	56.234,00
54.150,88	22		54.150,88		54.150,88	54.150,88
51.985,10	21		51.985,10		51.985,10	51.985,10
49.818,23	20		49.818,23		49.818,23	49.818,23
47.436,88	19	47.436,88	47.436,88	47.436,88	47.436,88	47.436,88
45.053,31	18	45.053,31	45.053,31	45.053,31	45.053,31	45.053,31
43.104,23	17	43.104,23	43.104,23	43.104,23	43.104,23	43.104,23
41.155,16	16	41.155,16	41.155,16	41.155,16	41.155,16	41.155,16
39.206,09	15	39.206,09	39.206,09	39.206,09	39.206,09	39.206,09
37.257,00	14	37.257,00	37.257,00	37.257,00	37.257,00	37.257,00
35.090,11	13	35.090,11	35.090,11	35.090,11	35.090,11	35.090,11
32.924,35	12	32.924,35	32.924,35	32.924,35	32.924,35	32.924,35
31.190,84	11	31.190,84	31.190,84	31.190,84	31.190,84	31.190,84
29.457,34	10	29.457,34	29.457,34	29.457,34	29.457,34	29.457,34
27.726,07	9	27.726,07	27.726,07	27.726,07	27.726,07	27.726,07
26.643,75	8	26.643,75	26.643,75	26.643,75		
25.559,19	7	25.559,19	25.559,19	25.559,19		
23.827,91	6	23.827,91	23.827,91	23.827,91		
22.526,66	5	22.526,66	22.526,66	22.526,66		
21.661,02	4	21.661,02		21.661,02		
20.794,26	3	20.794,26		20.794,26		
19.495,25	2	19.495,25		19.495,25		
18.195,12	1	18.195,12				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

VALE COMIDA	8,40
DIETA DESAYUNO	4,34
DIETA COMIDA	16,66
DIETA CENA	16,66

## ANEXO XV

## Tablas salariales año 2014

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL Subgrupo	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TÉCNICO	
					General	Alta Cualificación
67.787,54	28					67.787,54
65.366,15	27					65.366,15
63.031,26	26					63.031,26
60.779,76	25					60.779,76
58.608,69	24					58.608,69
56.515,17	23		56.515,17		56.515,17	56.515,17
54.421,63	22		54.421,63		54.421,63	54.421,63
52.245,03	21		52.245,03		52.245,03	52.245,03
50.067,32	20		50.067,32		50.067,32	50.067,32
47.674,06	19	47.674,06	47.674,06	47.674,06	47.674,06	47.674,06
45.278,58	18	45.278,58	45.278,58	45.278,58	45.278,58	45.278,58
43.319,75	17	43.319,75	43.319,75	43.319,75	43.319,75	43.319,75
41.360,94	16	41.360,94	41.360,94	41.360,94	41.360,94	41.360,94
39.402,12	15	39.402,12	39.402,12	39.402,12	39.402,12	39.402,12
37.443,29	14	37.443,29	37.443,29	37.443,29	37.443,29	37.443,29
35.265,56	13	35.265,56	35.265,56	35.265,56	35.265,56	35.265,56
33.088,97	12	33.088,97	33.088,97	33.088,97	33.088,97	33.088,97
31.346,79	11	31.346,79	31.346,79	31.346,79	31.346,79	31.346,79
29.604,63	10	29.604,63	29.604,63	29.604,63	29.604,63	29.604,63
27.864,70	9	27.864,70	27.864,70	27.864,70	27.864,70	27.864,70
26.776,97	8	26.776,97	26.776,97	26.776,97		
25.686,99	7	25.686,99	25.686,99	25.686,99		
23.947,05	6	23.947,05	23.947,05	23.947,05		
22.639,29	5	22.639,29	22.639,29	22.639,29		
21.769,33	4	21.769,33		21.769,33		
20.898,23	3	20.898,23		20.898,23		
19.592,73	2	19.592,73		19.592,73		
18.286,10	1	18.286,10				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	8,60
-------------	------

Dieta Desayuno	4,37
Dieta Comida	16,74
Dieta Cena	16,74

## ANEXO XVI

## Tablas salariales año 2015

TABLA SALARIAL (1)	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL				
		GESTION / SOPORTE	COMERCIAL	TCO. OPERATIVO	TÉCNICO	
					General	Alta Cualificación
Subgrupo						
68.262,05	28					68.262,05
65.823,71	27					65.823,71
63.472,48	26					63.472,48
61.205,22	25					61.205,22
59.018,95	24					59.018,95
56.910,78	23		56.910,78		56.910,78	56.910,78
54.802,58	22		54.802,58		54.802,58	54.802,58
52.610,75	21		52.610,75		52.610,75	52.610,75
50.417,79	20		50.417,79		50.417,79	50.417,79
48.007,78	19	48.007,78	48.007,78	48.007,78	48.007,78	48.007,78
45.595,53	18	45.595,53	45.595,53	45.595,53	45.595,53	45.595,53
43.622,99	17	43.622,99	43.622,99	43.622,99	43.622,99	43.622,99
41.650,47	16	41.650,47	41.650,47	41.650,47	41.650,47	41.650,47
39.677,93	15	39.677,93	39.677,93	39.677,93	39.677,93	39.677,93
37.705,39	14	37.705,39	37.705,39	37.705,39	37.705,39	37.705,39
35.512,42	13	35.512,42	35.512,42	35.512,42	35.512,42	35.512,42
33.320,59	12	33.320,59	33.320,59	33.320,59	33.320,59	33.320,59
31.566,22	11	31.566,22	31.566,22	31.566,22	31.566,22	31.566,22
29.811,86	10	29.811,86	29.811,86	29.811,86	29.811,86	29.811,86
28.059,75	9	28.059,75	28.059,75	28.059,75	28.059,75	28.059,75
26.964,41	8	26.964,41	26.964,41	26.964,41		
25.866,80	7	25.866,80	25.866,80	25.866,80		
24.114,68	6	24.114,68	24.114,68	24.114,68		
22.797,77	5	22.797,77	22.797,77	22.797,77		
21.921,72	4	21.921,72		21.921,72		
21.044,52	3	21.044,52		21.044,52		
19.729,88	2	19.729,88		19.729,88		
18.414,10	1	18.414,10				

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Vale Comida	8,80
-------------	------

Dieta Desayuno	4,40
Dieta Comida	16,86
Dieta Cena	16,86

## ANEXO XVII

Tabla de diferencia garantizada Complemento Pluses  
disposición transitoria segunda del Anexo II

I – Turno (Valores 2013)

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL NUEVO CONVENIO	IMPORTE MENSUAL ANTERIOR	NUEVO IMPORTE MENSUAL	DIFERENCIA GARANTIZADA
IV	5.2	6	563,30	563,30	0,00
IV	5.1	7	606,16	563,30	42,85
IV	4.2	8	563,30	563,30	0,00
IV	3.2		563,30	563,30	0,00
IV	4.1	9	606,16	563,30	42,85
III	5.2		648,20	563,30	84,90
III	5.3		638,21	563,30	74,91
IV	3.1	10	606,16	563,30	42,85
III	4.3		638,21	563,30	74,91
III	5.1		675,20	563,30	111,90
IV	2.2		563,30	563,30	0,00
III	4.1	11	675,20	563,30	111,90
III	4.2		648,20	563,30	84,90
II	7.3		714,78	563,30	151,47
II	7.4		694,06	563,30	130,76
IV	1.2		563,30	563,30	0,00
IV	2.1		606,16	563,30	42,85
III	3.1	12	675,20	563,30	111,90
III	3.2		648,20	563,30	84,90
III	3.3		638,21	563,30	74,91
II	6.4		694,06	563,30	130,76
II	7.2		749,95	563,30	186,65
IV	1.1		606,16	606,16	0,00
III	2.1		675,20	606,16	69,04
III	2.2		648,20	606,16	42,04
III	2.3	13	638,21	606,16	32,05
II	6.3		714,78	606,16	108,62
II	6.2		749,95	606,16	143,80
II	7.1		785,71	606,16	179,55
III	1.2		648,20	638,21	9,99
III	1.3		638,21	638,21	0,00
II	5.3	14	714,78	638,21	76,57
II	5.4		694,06	638,21	55,85
II	6.1		785,71	638,21	147,50
III	1.1		675,20	675,20	0,00
II	4.4	15	694,06	675,20	18,86
II	5.2		749,95	675,20	74,75
II	5.1		785,71	675,20	110,51
II	4.3	16	714,78	694,06	20,71
II	4.2	17	749,95	694,06	55,89
II	4.1		785,71	694,06	91,65
II	3.4		694,06	694,06	0,00
II	3.3	18	714,78	694,06	20,71
II	3.2		749,95	694,06	55,89
II	2.4		694,06	694,06	0,00
II	2.3	19	714,78	694,06	20,71
II	3.1		785,71	694,06	91,65
II	1.4		694,06	694,06	0,00
II	2.2	20	749,95	694,06	55,89
II	2.1		785,71	694,06	91,65
II	1.3	21	714,78	714,78	0,00
II	1.2		749,95	714,78	35,18
II	1.1	22	785,71	785,71	0,00

## II – TPS (Valores 2013)

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL NUEVO CONVENIO	IMPORTE MENSUAL ANTERIOR	NUEVO IMPORTE MENSUAL	DIFERENCIA GARANTIZADA
IV	5.2	6	418,11	418,11	0,00
IV	5.1	7	449,36	418,11	31,25
IV	4.2	8	418,11	418,11	0,00
IV	3.2	9	418,11	418,11	0,00
IV	4.1		449,36	418,11	31,25
III	5.2		472,23	418,11	54,12
III	5.3		467,59	418,11	49,48
IV	3.1	10	449,36	418,11	31,25
III	4.3		467,59	418,11	49,48
III	5.1		489,30	418,11	71,19
IV	2.2	11	418,11	418,11	0,00
III	4.1		489,30	418,11	71,19
III	4.2		472,23	418,11	54,12
II	7.3		511,59	418,11	93,48
II	7.4		499,14	418,11	81,03
IV	1.2	12	418,11	418,11	0,00
IV	2.1		449,36	418,11	31,25
III	3.1		489,30	418,11	71,19
III	3.2		472,23	418,11	54,12
III	3.3		467,59	418,11	49,48
II	6.4		499,14	418,11	81,03
II	7.2	537,25	418,11	119,14	
IV	1.1	13	449,36	449,36	0,00
III	2.1		489,30	449,36	39,94
III	2.2		472,23	449,36	22,87
III	2.3		467,59	449,36	18,23
II	6.2		537,25	449,36	87,89
II	6.3		511,59	449,36	62,23
II	7.1		562,90	449,36	113,54
III	1.2	14	472,23	467,59	4,63
III	1.3		467,59	467,59	0,00
II	5.3		511,59	467,59	44,00
II	5.4		499,14	467,59	31,55
II	6.1		562,90	467,59	95,31
III	1.1	15	489,30	489,30	0,00
II	4.4		499,14	489,30	9,84
II	5.1		562,90	489,30	73,60
II	5.2		537,25	489,30	47,94
II	4.3	16	511,59	499,14	12,45
II	4.1	17	562,90	499,14	63,76
II	4.2		537,25	499,14	38,10
II	3.2	18	537,25	499,14	38,10
II	3.3		511,59	499,14	12,45
II	3.4		499,14	499,14	0,00
II	2.3	19	511,59	499,14	12,45
II	2.4		499,14	499,14	0,00
II	3.1		562,90	499,14	63,76
II	1.4	20	499,14	499,14	0,00
II	2.1		562,90	499,14	63,76
II	2.2		537,25	499,14	38,10
II	1.2	21	537,25	511,59	25,66
II	1.3		511,59	511,59	0,00
II	1.1	22	562,90	562,90	0,00

## III – Reten (Valores 2013)

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL NUEVO CONVENIO	IMPORTE SEMANAL ANTERIOR	NUEVO IMPORTE SEMANAL	DIFERENCIA GARANTIZADA
IV	5.2	6	240,38	231,76	8,61
IV	5.1	7	231,76	231,76	0,00
IV	4.2	8	240,38	231,76	8,61
III	5.2	9	242,99	231,76	11,23
III	5.3		237,84	231,76	6,08
IV	3.2		240,38	231,76	8,61
IV	4.1		231,76	231,76	0,00
III	4.3	10	237,84	231,76	6,08
III	5.1		246,03	231,76	14,27
IV	3.1		231,76	231,76	0,00
II	7.3	11	255,69	231,76	23,93
II	7.4		249,71	231,76	17,95
III	4.1		246,03	231,76	14,27
III	4.2		242,99	231,76	11,23
IV	2.2		240,38	231,76	8,61
II	6.4	12	249,71	231,76	17,95
II	7.2		275,18	231,76	43,42
III	3.1		246,03	231,76	14,27
III	3.2		242,99	231,76	11,23
III	3.3		237,84	231,76	6,08
IV	1.2		240,38	231,76	8,61
IV	2.1	231,76	231,76	0,00	
II	6.2	13	275,18	231,76	43,42
II	6.3		255,69	231,76	23,93
II	7.1		292,77	231,76	61,00
III	2.1		246,03	231,76	14,27
III	2.2		242,99	231,76	11,23
III	2.3		237,84	231,76	6,08
IV	1.1	231,76	231,76	0,00	
II	5.3	14	255,69	237,84	17,85
II	5.4		249,71	237,84	11,87
II	6.1		292,77	237,84	54,92
III	1.2		242,99	237,84	5,15
III	1.3		237,84	237,84	0,00
II	4.4	15	249,71	246,03	3,68
II	5.1		292,77	246,03	46,73
II	5.2		275,18	246,03	29,15
III	1.1		246,03	246,03	0,00
II	4.3	16	255,69	249,71	5,98
II	4.1	17	292,77	249,71	43,05
II	4.2		275,18	249,71	25,47
II	3.2	18	275,18	249,71	25,47
II	3.3		255,69	249,71	5,98
II	3.4		249,71	249,71	0,00
II	2.3	19	255,69	249,71	5,98
II	2.4		249,71	249,71	0,00
II	3.1		292,77	249,71	43,05
II	1.4	20	249,71	249,71	0,00
II	2.1		292,77	249,71	43,05
II	2.2		275,18	249,71	25,47
II	1.2	21	275,18	255,69	19,49
II	1.3		255,69	255,69	0,00
II	1.1	22	292,77	292,77	0,00

## IV – Compensación jornada a turnos (Valores 2013)

GRUPO	NIVEL/ BANDA	NIVEL NUEVO CONVENIO	IMPORTE GARANTIZADO
IV	5.2	6	292,60
IV	5.1	7	317,63
IV	4.2	8	292,60
IV	3.2		292,60
IV	4.1	9	317,63
III	5.2		359,16
III	5.3		341,55
IV	3.1		317,63
III	4.3	10	341,55
III	5.1		385,83
IV	2.2		292,60
III	4.1		385,83
III	4.2	11	359,16
II	7.3		427,63
II	7.4		403,99
IV	1.2		292,60
IV	2.1		317,63
III	3.1		385,83
III	3.2	12	359,16
III	3.3		341,55
II	6.4		403,99
II	7.2		446,61
IV	1.1		317,63
III	2.1		385,83
III	2.2		359,16
III	2.3	13	341,55
II	6.2		446,61
II	6.3		427,63
II	7.1		467,51
III	1.2		359,16
III	1.3		341,55
II	5.3	14	427,63
II	5.4		403,99
II	6.1		467,51
III	1.1		385,83
II	4.4	15	403,99
II	5.1		467,51
II	5.2		446,61
II	4.3	16	427,63
II	4.1	17	467,51
II	4.2		446,61
II	3.2		446,61
II	3.3	18	427,63
II	3.4		403,99
II	2.3		427,63
II	2.4	19	403,99
II	3.1		467,51
II	1.4		403,99
II	2.1	20	467,51
II	2.2		446,61
II	1.2	21	446,61
II	1.3		427,63
II	1.1	22	467,51

## ANEXO XVIII

**Tablas de agrupación e integración de funciones en la  
clasificación profesional**

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Administrativo	Gestor Almacén Gestor de Recursos Gestor Información Secretaría de Unidad Ayte. Tco. Prevenc. y Riesgos Laborales Administrativo Gestor Administrativo Agente Permisos y Tramitaciones Gestor Daños a Terceros Gestor Tramitaciones Operaciones Precontratación Ayudante Técnico Medio Ambiente
Almacenero	Almacenero
Analista Central	Analista Analista (Rob-Nar)
Analista Desarrollo de Negocio	Analista Desarrollo de Negocio Analista Planificación y Desarrollo Tco. Analista Proyectos Renovables Análisis Técnico-Económico Tco. Proyectos Seguimiento de Proyectos Tco. Planificación Ingresos
Analista SSII	Analista Negocio (Sistemas)
Ayudante Medida y Operaciones	Supervisor Telemedida y Operaciones Supervisor Lectura y Medida Verificador
Ayudante Operativo Generación	Ayudante Operación Auxiliar Ayudante Técnico P.H. Ayudante Tco. Operación y Química (Sab) Ayudante Técnico Control Técnico (CCC) Ayudante Técnico Control Técnico (PTE) Ayudante Técnico Mantenimiento (UFG) Ayudante Técnico Operación (PTE) Ayudante Técnico Operación (PHI) Ayudante Técnico Operación y Quí. (CCC) Ayudante Técnico Soporte Operación Ayudante Técnico Operación (Rob-Nar) Ayudante Técnico Soporte Operac. (R-N) Encargado de Exteriores (Rob-Nar) Ayudante Técnico Mtto. (Rob-Nar) Ayudante Técnico Control Tco. (Rob-Nar) Operador / Mantenedor (O&M Energy) Apoyo Control Técnico III Apoyo Mantenimiento III Encargado Mantenimiento (O&M Energy)
Ayudante Soporte Procesos	Ayudante Técnico OyCT Ayudante Servicios Operativos Ayudante Técnico_OTO&M Agente Servicio de Medida Ayudante Tco. Explotacion Subestaciones Ayudante Técnico Contratación Ayudante Técnico Estudios Ayudante Técnico Líneas Ayudante Técnico Mantenimiento (UFD) Ayudante Técnico Provisión de Servicio Ayudante Técnico Subestaciones Operador de La Medida Ayudante Técnico Estudios (AREA) Ayudante Técnico de Información y Liquid Ayudante Técnico Planificación Ayudante Técnico Seguimiento y Análisis Ayudante Técnico (SSEE)-R Ayudante Operación de la Medida
Conductor	Conductor
Coordinador Administrativo	Gestor Administración Coord. Administrativo J. Programación y Control

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Coordinador Operaciones Telecomunicaciones	Ingeniería Area IP Operación Red Zona Norte (Ufinet) Oficina Técnica Zona Norte (Ufinet) Oficina Técnica de Operación (Ufinet) Mantenimiento y Calidad de Red Zona Centro Gestión de Red Telecomunicaciones Área Ip Operación de Red (UFINET) Técnico de Implantación
Especialista Administración y Fiscal	Coordinador Contabilidad y Admón. Tco. Fiscalidad Tco. Consolidación Tco. Planificación Contable Tco. Modelo Económico y Gestión
Especialista ATR	Gestor Proyectos ATR
Especialista Auditoría Interna	Auditor Procesos Senior Auditor Procesos Auditoría Interna Europa Auditor Sistemas Senior Especialista de Auditoría Interna
Especialista Calidad	Calidad
Especialista Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos	Sistema Integrado Gestión Zona (SIG)
Especialista Compras	Coordinador Especialista Compras Tco. Contratación y Compras Tco. Calidad de Proveedores
Especialista Comunicación	Comunicación Area Relaciones Públicas y Protocolo Análisis Interno y Planificación Comunicación Interna Online
Especialista Control de Energía	Operación de la Medida Servicios de Medida
Especialista Desarrollo	Seguimiento Plan de Obras Soporte Coordinacion SSEE Galicia Tramitaciones (Na) Planes Desarrollo AT Planes Desarrollo MBT Soporte Coordinacion Lineas Galicia
Especialista Desarrollo Negocio	Tco. Desarrollo Negocio Tco. Expansión Negocio
Especialista Desarrollo Segmentos	Comunicación Fidelización y Marketing Centro de Servicios Grandes Clientes Fidelización Tco. Soluciones Energéticas y Eficiencia Promoción Eficiencia Energética Desarrollo de Portfolío Serv Energéticos Planificación de Canales Servicios Residenciales
Especialista Distribución	J. Instalaciones Auxil. J. Centro Operativo J. Atención Urgencias Gestor de Obra Planificación y Control Expansión
Especialista Económico Financiero	Tco. Relaciones Inversores Riesgo de Electricidad y Combustibles Tco. Finanzas Financiación Internacional Información Gestión Negocios Tco. Control de Gestión Operativa Financiera Proyectos Financieros Tco. Riesgos
Especialista Estrategia y Operaciones	Técnico de Estrategia y Desarrollo Prospección y Análisis
Especialista Explotación	J. Central Urgencias
Especialista Gestión Activos Red	Gestor Proyectos Distribución Normativa

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Especialista Gestión de Energía	Análisis Mercados y Riesgos Soporte Compras de Energía Tco. Gestión Mayorista Tco. Mercado Eléctrico Demanda de Electricidad Tco. Trading (incluye la función 3012990 Trading) Medidas, Liquid. y Control de Cartera Tco. Estudios Red Mercados Operaciones Logísticas 'Área' Régimen Especial Modelización Estudios de Red Previsión de Demanda y Análisis Control de Liquidación y Medidas Medida Gestión y Análisis de Electricidad Supervisor despacho Generación Previsión de Demanda y Balance Gestión y Análisis de Gas Ofertas de Electricidad Tco. Balance Energético Planificación
Especialista Gestión Ingresos Distribuc. Electricidad	Previsión Liquidaciones e Inspecciones
Especialista Logística	Logística Gas Logística Eléctrica
Especialista Mantenimiento	Programación Mantenimiento Soporte Análisis Operativo Planes Mantenimiento Líneas y Redes Planes Mantenimiento SSEE Optimización Mantenimiento
Especialista Medida y Operaciones	Mantenimiento y Calidad de la Medida Determinación de Consumos
Especialista Medio Ambiente	Medio Ambiente Control y Gestión Ambiental Desarrollo Sostenible
Especialista Mejora de Procesos	Especialista Mejora de Procesos
Especialista Mercado Comercial	Gestor Mercado Comercial
Especialista Normativa y Reglamentación	Normativa y Reglamentación Soporte Diseño e Innovación Líneas y CTs Soporte Diseño e Innovación en SSEE Soporte Gestión Técnica de Suministros Soporte Normativa y Reglamentación Soporte Proyectos y Planes Especiales Apoyo Nuevos Equipos Automatización Soporte Despliegue y Gestión Redes Intel
Especialista Operación	Programación de la Explotación Seguimiento y Análisis de la Explotación Previsión y Seguimiento de la Demanda Aplicaciones Avanzadas Scada DMS e Interfases SGD, SGI. Red actual + Futura Redes Activas y Rec. Energét. Distr. Red Integración Red y Gestión Activa
Especialista Operación & Mto Gen.	Servicio Químico Tco. Especialista Mantenimiento_A/B Tco. Especialista Operación y Mantenimiento Soporte O&M Analista CESOM
Especialista Planificación Neg. Regulados Electricidad	Análisis de la Regulación Previsión de Ingresos e Información Regu
Especialista Planificación y Arquitectura	Calidad Suministro Estudios y Modelos de Red Estudios (Na) Soluciones Eléctricas Masivas Soluciones Eléctricas Singulares Especialista Planificación de Red

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Especialista Prevención	J. Un. Prevención Riesgos
Especialista Promoción e Investigación de Mercados	Apoyo Compras de Energía Implantación de Ofertas Comerciales
Especialista Protecciones y Telecontrol	Explotación Protecciones Análisis Explotación Explotación Telecontrol Estudios Protecciones Estudios Telecontrol y Telecomunicaciones Estudios Automatización Explotación Automatización Zona
Especialista Provisión de Servicio	Provisión de Servicio Sector Soporte Provisión Servicio Provisión de Servicio Consumo Provisión de Servicio (Na)
Especialista Proyectos IT	Proyectos A Proyectos B Ingeniería Clientes Documentación de Red
Especialista Proyectos Red Telecomunicaciones	Planificación de Red y Proyectos Singulares Proyectos A Proyectos B Regulación y Tramitaciones Recursos de Red
Especialista Proyectos SSII	Gestor Proyectos Informáticos
Especialista Proyectos y Construcción	Cartografía
Especialista Recursos Humanos	Recursos Humanos Negocio Posiciones y Dimensionamiento Gestión de Beneficios Sociales Especialista Recursos Humanos Jefe de Proyectos RRHH
Especialista Regulación	Tco. Regulación Internacional Tco. Regulación Eléctrica
Especialista Salud	Salud Laboral Zona Ergonomía y Psicología Medico Empresa
Especialista Seguimiento Operativo	Gestión Mejora Procesos Tco. Gestión Expedientes Administrativos Seguimiento Normativo
Especialista Servicio al Cliente	Plataforma Área Facturación Minorista Gas Contratación Mayorista Atención Personalizada Coordinador Servicio al Cliente Facturación Mayorista Atención a Organismos y Asociaciones
Especialista Servicios de Red	Clientes de Red Gestión de Canales de Servicios de Red Procesos y Control de Servicios de Red Oficina Técnica de Gestión de Canales Procesos de Servicios de Red Control de Servicios de Red
Especialista Servicios de Red Telecomunicaciones	Estudios Comerciales Ejecutivo Cuentas Gestión Comercial Cliente Estudios Tecnológicos Soporte Innovación Tecnológica
Especialista Servicios Jurídicos	Tco. Jurídico
Especialista Soporte Generación	Planificación y Programación Explotación Especificaciones de Compra Conjunta Desarrollo Técnico e Implantaciones Combustible Nuclear Soporte Técnico Coordinación Centrales Fiabilidad y Eficiencia Servicios Operativos Planificación y Análisis Desarrollo e Implantación Técnica Especificaciones Técnicas Desarrollo Optimización Procesos Estudios y Nuevos Proyectos

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Especialista Tecnología e Ingeniería Negocio	Ingeniería/Tecnología CCHH, CCTT, CCC Ingeniería/Tecnología Electricidad Tco. Tecnología Electricidad
Especialista Venta Canal Telefónico y Online	Tco. Ventas (Energía y Telefónica)
Gestión de Explotación	Tco. Gestión Operaciones Tco. Gestión Explotación
Gestión de Operadores	Gestión de Operadores
Gestor Comercial	Gestor Comercial
Gestor Expansión	Gestor Expansión
Gestor Operaciones	Gestor Operaciones
Gestor Técnico	Tco. Soporte Comunicación Ayudante Técnico Desarrollo de Negocio Tco. Concesiones Hidráulicas Tco. Gestion Documental Ayudante Técnico Gestor Liquidaciones (Mcomb) Ayudante Técnico Logística Ayte. Tco Liquidaciones Electricidad Gestor Operaciones comerciales Transporte y Entrega Gestor de Centros Ayudante Técnico Regulatorio Tecnico Gestion Mejora Procesos Bibliotecaria/Documentalista Proyectista Tecnico Seguimiento Operativo Ayudante Técnico Control de Red Ayudante Técnico de Operación Ayudante Ingeniería Clientes Gestor Seguridad Coordinador Informático Administración BB.DD Medidas Ayudante Técnico Proyectos Tco. Base Datos Instalaciones Tco. Coordinación Logística Encargado Plataforma Administrativa (O&M) Técnico de Planificación y Gestión de Materiales Back Office Gestor Campañas Soporte Jurídico
Ingeniero	Ingeniero Ingeniero Técnico Ingeniero Junior
Ingeniero Especialista	Responsable de Proyectos Tec. e Ingen. Responsable Proyectos Ingeniería Ingeniero Senior
J. Proyectos Estrategia y Desarrollo	Gestión Corporativa Australia J. Proyectos Estrategia y Desarrollo Centrales Hidráulicas
Jefe de Operaciones	Jefe de Operaciones
Jefe de Turno Generación	Jefe Turno (CCC) Jefe Turno (PTE) Jefe Turno (Sab) Tco. Soporte Operación (Sab) Tco. Soporte Operación (PTE) Jefe De Turno (Rob-Nar) Técnico Soporte Operación (Rob-Nar)
Jefe de Ventas Energía	Jefe de Ventas Energía
Jefe Turno Electricidad	Jefe Turno Operación de Red
Montador	Montador Mantenimiento Eléctrico (CCC) Montador Mantenimiento Eléctrico (PTE) Montador Mantenimiento Eléctrico (PHI) Montador Mantenimiento Mecánico (CCC) Montador Mantenimiento Mecánico (PTE) Montador Mantenimiento Mecánico (PHI) Montador Mtto. Instrum. y Control (CCC) Montador Mtto. Instrum. y Control (PTE) Montador Mtto. Instrum. y Control (PHI) Montador Mtto. Mecánico (Rob-Nar) Montador Mtto. Eléctrico (Rob-Nar) Montador Mantenimiento I & C (Rob-Nar) Recepción y Control Combustible (O&M Energy) Montador Mantenimiento_C (CCC)

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Montador Electricidad	Montador Mantenimiento Montador Mantenimiento SS.EE. (RAT) Montador Operación Local
Oficina Proyectos	Oficina Técnica Desarrollo
Operador	Operador de Campo
Operador Planificación Energética	Operador Sala de Control Operario Campo
Operario Electricidad	Agente Instalaciones Apoyo Mto. Operat. Protec.y Automat. IV Apoyo Mto. Operativo AA.OO IV Operario Mantenimiento Operario Mantenimiento Subestaciones Operario Operación Local - DYC Servicios Eléctricos (Jallas)
Operario Gas	Operario Intervención Operario Mantº Red Operario Instalac. Auxil. Operario Operac. Especiales Operario Operaciones Clientes
Operario Generación	Apoyo Control Técnico IV Apoyo Operación CH Apoyo Técnico IV Ayudante Laboratorio Operario Bascula Operario Control Técnico Operario CH Operario Mantenimiento Eléctrico (CCC) Operario Mantenimiento Eléctrico (PHI) Operario Mantenimiento Mecánico (PHI) Operario Mantenimiento Mecánico (UFG) Operario Mto. Instrum. y Control (UFG) Operario Mto. Instrum. y Control (PHI) Operario Planta Operario Mto. Mecánico (Rob-Nar) Operario Mto. Eléctrico (Rob-Nar) Operario Mantenimiento I & C (Rob-Nar) Operario Control Técnico (Rob-Nar)
Operario Medida y Operaciones	Agente Lectura Agente Operación y Mantenimiento Medida
Operario Serv. Operativos	Operador Recursos y Almacén Operario Almacén
Operario SS.GG.	Ordenanza/Telefonista Ordenanza Operario Sº Generales
Operario Telecomunicaciones	Ayudante Implantación y Logística Ayudante Oficina Técnica Supervisión de Implantación
Secretario/a Dirección	Secretario/a de Dirección (O&M) Secretario/a Dirección
Supervisor	Encargado Centrales Supervisor Mantenimiento_A/B Tco Supervisión Operación Mantenimiento
Supervisor Distribución	J. Eq. Intervención Coord. Instalaciones Receptoras Tco. Construcción y Mantenimiento Tco. Instal. Auxiliares J. Eq. Operac. Especiales

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Supervisor Electricidad	Agente Laboratorio Ayudante Soporte Operación de Red Ayudante Técnico Programación y Análisis Encargado Laboratorio (UFD) Encargado Localización Averías Encargado Mantenimiento Encargado Operación Local Encargado S.S.EE. (RAT) Operador Red - Gde Tco. Precontratación Tco. Provisión de Servicio Tco. Herramientas Modelos Red Tco. Soluciones Eléctricas Masivas Medidas Especiales Norte Encargado Explotación Protecciones Encargado Explotación Telecontrol Encargado Medidas Especiales Agente Medidas Especiales Encargado Análisis Explotación Enc. Localiz. Averías y Diagnós. Cable Encargado Desarrollo Encargado Explotación Automatización
Supervisor Explotación	Operador C. Urgencias Analista Calidad Gas
Supervisor Ingeniería / Operaciones	Supervisor ingeniería
Supervisor Medida y Operaciones	Encargado Operación y Mto de La Medida
Supervisor Parque Eólico	Supervisor
Tco. Atención a Clientes	Tco. Atención Cliente
Tco. ATR	Tco. ATR
Tco. Calidad	Tco. Calidad Tco. Calidad y Procesos Tco. Sistemas Gestión Calidad
Tco. Ciclo de ingresos	Gestión Integral Precontratación Mercado libre Preofertas Galicia Reclamaciones Soporte Facturación y Cobros Oficina Técnica Csc Tco. Facturación y Cobro Tco. COC Tco. Ciclo de Ingresos Cobro Cobro Centralizado Tco. Contratación y Accesos
Tco. Compras	Comprador
Tco. Comunicación	Tco. Comunicación y Relaciones Externas
Tco. Control de Energía	Tco. Servicios de La Medida Tecnología Equipos de Medida Tecnología Sistemas de Medida Explotación Cosme Técnico Arquitectura de Energía Técnico Explotación Cosme Medidas Especiales Centro
Tco. Desarrollo	Gestión Legal Tramitaciones Tco. Tramitaciones Gestión Urbanística (Na) Soporte Aseguramiento Calidad Soporte Optimización Desarrollo Técnico Planes Desarrollo AT Técnico Gestión Promociones Tco. Desarrollo
Tco. Desarrollo y Explotación Ins. Renovables	Producción Eólica Zona Tco. Promoción Tco. Cogeneración Tco. Mantenimiento Coordinador Mantenimiento Eólico Tco. Proyectos

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Tco. Despacho Generación	Tco. Despacho Eléctrico Tco. Programación Operador Despacho Gestión Mercado Diario
Tco. Distribución	Tco. Acomet. Mtto. Tco. Calidad y Gestión Reclamaciones Tco. Recursos Preventivos
Tco. Económico Financiero	Tco. Contabilidad y Administración EF Tco. Operativa Financiera Tco. Económico Financiero
Tco. Explotación	Tco. Despacho Tco. Análisis y Dimensión Red Tco. Balance Gas y Predicción de Demanda Tco. Operación Despacho
Tco. Gestión Activos Red	Tco. Activos Distribución Tco. Gestiones Domiciliarias
Tco. Gestión Cartera Mayorista	Tco. Comercial Grandes Clientes Tco. Gestión Cartera (G.C.)
Tco. Gestión de Energía	Tco. Liquidaciones y Medidas Tco. Medidas y Liquidaciones MELEC Tco. Demanda Mayorista Tco. Modelización Tco. Operaciones a Plazo Tco. Back Office Trading Tco. Soporte Demanda de Energía Tco. Logística Tco. Análisis e Inteligencia de Mercado Tco. Suministro de Gas Tco. Previsión de Demanda y Balance Tco. Control de Liquidación y Reporting Tco. Oficina Proyectos Minoristas Tco. Régimen Especial Análisis y Seguimiento Proyectos Energ.
Tco. Gestión de Ingresos Distribuc. Electricidad	Tco. Control Regulatorio Instalaciones Tco. Información y Estadística Modelos de Red y Ciclo Retributivo Auditorías Técnicas Regulatorias
Tco. Gestión Energética	Tco. Gestión Energética
Tco. Gestión Jurídica	Tco. Maestro Sociedades Gestión Societaria
Tco. Gestión Operadores Telecomunicaciones	Análisis de Gasto y Estudios de Mercado Tarificación Inventario Servicios Tarificación, Calidad y Facturación Tco. Contratación Operadores
Tco. Gestión Patrimonial	J. Gestión Edificios Tco. Gestión Patrimonial Tco. Gestión Inmobiliaria
Tco. Ingeniería Telecomunicaciones	Tco. Documentación de Red Implantación de Red Zona Ingeniería de Red
Tco. Logística	Tco. Logística de Materiales Operaciones Logísticas Control de Materiales Planificación y Gestión de Materiales Coordinación Logística (UFD) Tco. Operaciones Logísticas Tco. Control Materiales Tco. Logística SCNNRR Tco. Verificación Logística
Tco. Mantenimiento	Sector SS.EE. (RAT) Soporte Técnico Mantenimiento SS.EE. Tco. Mantenimiento (AREA) Tco. Operación y Calidad Suministro Explotacion de Equipos Procesos Integrados Soporte Técnico (Na) Tecnico Analisis Operativo Tecnico Diagnostico y Localizacion Averias Tecnico Explotacion Equipos Tecnico Operativas Centralizadas Tecnico Planes Mtto Lineas y Redes Coordinador Actividades Sector

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Tco. Medida y Operaciones	Tco. Medición y Verificación Operaciones Zonas Gas y Electricidad Calidad y Proyectos Tco. Determinación Consumos Operación y Mantenimiento Medida Sector Soporte Instalaciones Especiales Tco. Operación y Mtto de La Medida Tco. Gestión Operaciones SCNNRR Tco. Campañas Campañas de Telegestión Mantenimiento de la Medida Zona Reclamaciones Gestión de la Lectura Programación y Control
Tco. Medio Ambiente	Soporte Medio Ambiente Tco. Gestión Ambiental
Tco. Mejora de Procesos	Tco. Mejora de Procesos
Tco. Normativa y Reglamentación	Técnico Diseño e Innovación Lineas y CTs
Tco. Ofertas	Soporte Contratación Tco. Ofertas Tco. Contratación y Accesos Tco. Ofertas y Gestión de Contratos Tco. Soporte Ofertas Gas
Tco. Operación	Tco. Calidad Información Tco. Operación Red (UFD-GDE) Tco. Programación y Análisis Técnico Seguimiento y Analisis Vigilancia Tecnol. Ope. Sis. Ele Red Act
Tco. Operación & Mtto Gen.	Soporte Mantenimiento (CCC) Tco. Control Tco. Tco. de Operación Tco. Gestion Centrales Tco. Ingeniería y Resultados Tco. Mantenimiento (PHI) Tco. Mantenimiento Eléctrico (CCC) Tco. Mantenimiento Eléctrico (PTE) Tco. Mantenimiento Eléctrico (PHI) Tco. Mantenimiento Mecánico (CCC) Tco. Mantenimiento Mecánico (PTE) Tco. Mantenimiento Mecánico (PHI) Tco. Mtto. Instrum. y Control (CCC) Tco. Mtto. Instrum. y Control (PTE) Tco. Mtto. Instrum. y Control (PHI) Tco. Operación (PTE) Tco. Operación (PHI) Tco. Operación Auxiliar Tco. Serv. Químico y Control Amb. (PTE) Tco. Soporte Mantenimiento Tco. Soporte Operación (PHI) Tco. Soporte Técnico Mantenimiento (CCC) Tco. Soporte Técnico Mantenimiento (PTE) Técnico de Operación (Rob-Nar) Técnico Operación Auxiliar (Rob-Nar) Técnico Soporte Técnico Mtto. (Rob-Nar) Técnico Mtto. Mecánico (Rob-Nar) Técnico Mtto. Eléctrico (Rob-Nar) Técnico Mantenimiento I & C (Rob-Nar) Técnico Ingeniería y Resultados (R-N) Tco. S° Químico y Control Amb. (Rob-Nar) Encargado Desulfuradora (O&M Energy) Operador CESOM Tco. Mantenimiento_C (CCC) Operador Automatización, Telemando y Sistemas Técnico Operación y Mantenimiento local Control Operaciones (O&M Energy) Técnico Soporte Operación y Desmantelami

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Tco. Operación y Mantenimiento de Red Telecomunicaciones	Tco. Optimización de Red Tco. Mantenimiento de Red Tco. Área IP Tco. Soporte de Red Tco. Provisión Servicios Zona Tco. Control de Red Coordinador Uficor Gestor Centro Control de Red
Tco. Operaciones SSII	Gestor Contratos (Ope&Exp. SS.II.) Tco. Ingeniería Sistemas Tco. Atención Usuarios Informática
Tco. Planificación Operativa	Tco. de Gestión Participadas Tco. Gestión Impagados Tco. Inteligencia de Mercado Tco. Planificación Coordinador Centro Serv. Administrativos Tco. Seguimiento Soporte Red y Operaciones del Gas y Electricidad Soporte Planificación
Tco. Planificación y Arquitectura	Tco. Calidad de Producto Tco. Estudios de Red Soporte Soluciones Eléctricas Masivas Calidad de Producto (Na) Estudios de Red (Na) Modelos Electricos Soporte Calidad de Suministro Soporte Soluciones Electricas Masivas Soporte Soluciones Electricas Singulares Tecnico Planificacion de Red Planificac, Estudios Red y Calidad Produ
Tco. Prevención	Tco. Prevención de Riesgos
Tco. Procesos y Sistemas	Tco. Sistemas y Procedimienots At. Al CI
Tco. Promoción e Investigación de Mercados	Tco. Promoción e Investigación de Mercados
Tco. Protecciones yTelecontrol	Tco. Estudios Protecciones Tco. Estudios Telecontrol y Telecomunic. Tecnico Analisis Explotacion Tecnico Explotacion Protecciones Tecnico Explotacion Telecontrol Técnico Explotación Automatización
Tco. Provisión de Servicio	Contratación (UFD) Precontratación Tco. Contratación (UFD) Tco. Prescriptores Soporte Provision de Servicio Sector Promotores y Prescriptores (Na)
Tco. Proyectos y Construcción	Tco. Proyectos SCNNRR
Tco. Proyectos Ingeniería	Tco. Administración Comercial Tco. Permisos y Expropiaciones Tco. Seguimiento Económico Tco. Proyectos Ingeniería
Tco. Proyectos S.Energéticas	Tco. Construcción y Explotación Gestor Proyectos (SIE)
Tco. Recursos Humanos	Tco. Recursos Humanos y Administración Tco. Recursos Humanos
Tco. Regulación	Soporte Mercados Competitivos
Tco. Sanitario	A.T.S.
Tco. Segmentos	Tco. Desarrollo Mercado Desarrollo Productos y Servicios Tco. Marketing Comunicación PYMES Servicios PYMES Productos Energéticos Desarrollo de Nuevos Canales Desarrollo Comercial PYMES Técnico S.U.R. Tco. Marketing Analytics
Tco. Seguridad Industrial	Tco. Normativa Técnica Tco. Auditoría Técnica
Tco. Servicio al Cliente	Tco. Servicio al Cliente

AGRUPACIÓN PREVIA DEL CATÁLOGO DE FUNCIONES EN PUESTOS TIPO	
Tco. Servicios de Red	Soporte Clientes de Red
Tco. Servicios Generales	Vehículos Multimedia y Comunicaciones Mantenimiento Zona Operación Zona Tco. Mantenimiento Tco. Servicios Generales
Tco. Servicios Operativos	Recursos Central Tco. Gestion de Recursos (PHI) Tco. Gestion y Administración Tco. Gestion de Recursos Tco. Servicios Operativos Tco. Seguimiento Operativo Tco. Admón. Contratos Tco. Control Económico (AREA) Tco. Control Económico (RAT) Soporte Procesos y Operaciones Soporte Mejora de Procesos
Tco. Soporte Desarrollo Negocio	Tco. Soporte Desarrollo Negocio
Tco. Soporte Generación	Tco. Gestion Ambiental Aseguram. Calidad -Sistemas de Gestion- Control y Mejora Ambiental Planificación y Gestion Medioambiental Tco. Garantía y Control Calidad Tco. Garantía y Control Calidad (Rob-Nar Restauración y Medio Ambiente (Minería) Difusión Mejores Prácticas Auditorías Técnicas Sistema Integrado de Gestión Calidad Apoyo Control Técnico Pte I Estudios e Informacion Control de Calidad Gestión Procesos Transversales Técnico Soporte OyCT Técnico Soporte_OTO&M
Tco. Soporte Telecomunicaciones / Sistemas	Tco. Seguimiento Gestión Tco. Coordinación y Control Administración y Mantenimiento de Sistemas
Tco. Tecnología	Tco. Gestion I+D
Tco. Tramitaciones	Tco. Tramitaciones

Puesto Tipo	Gestión / Soporte	Comercial	Técnico Operativo	Técnico
Administrativo	X			
Almacenero			X	
Analista Central			X	
Analista Desarrollo de Negocio				X
Analista SSII				X
Ayudante Medida y Operaciones			X	
Ayudante Operativo Generación			X	
Ayudante Soporte Procesos	X			
Conductor	X			
Coordinador Administrativo	X			
Coordinador Operaciones Telecomunicaciones				X
Especialista Administración y Fiscal				X
Especialista ATR				X
Especialista Auditoría Interna				X
Especialista Calidad				X
Especialista Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos				X
Especialista Compras				X
Especialista Comunicación				X
Especialista Control de Energía				X
Especialista Desarrollo				X
Especialista Desarrollo Negocio				X
Especialista Desarrollo Segmentos				X
Especialista Distribución				X
Especialista Económico Financiero				X
Especialista Estrategia y Operaciones				X
Especialista Explotación				X
Especialista Gestión Activos Red				X
Especialista Gestión de Energía				X
Especialista Gestión Ingresos Distribuc. Electricidad				X
Especialista Logística				X
Especialista Mantenimiento				X
Especialista Medida y Operaciones				X
Especialista Medio Ambiente				X
Especialista Mejora de Procesos				X
Especialista Mercado Comercial		X		
Especialista Normativa y Reglamentación				X
Especialista Operación				X
Especialista Operación & Mto Gen.				X
Especialista Planificación Neg. Regulados Electricidad				X
Especialista Planificación y Arquitectura				X
Especialista Prevención				X
Especialista Promoción e Investigación de Mercados				X
Especialista Protecciones y Telecontrol				X
Especialista Provisión de Servicio				X
Especialista Proyectos IT				X
Especialista Proyectos Red Telecomunicaciones				X
Especialista Proyectos SSII				X
Especialista Proyectos y Construcción				X
Especialista Recursos Humanos				X
Especialista Regulación				X
Especialista Salud				X
Especialista Seguimiento Operativo				X
Especialista Servicio al Cliente				X
Especialista Servicios de Red				X
Especialista Servicios de Red Telecomunicaciones				X
Especialista Servicios Jurídicos				X
Especialista Soporte Generación				X
Especialista Tecnología e Ingeniería Negocio				X
Especialista Venta Canal Telefónico y Online		X		
Gestión de Explotación				X
Gestión de Operadores				X
Gestor Comercial		X		
Gestor Expansión		X		
Gestor Operaciones		X		
Gestor Técnico	X			
Ingeniero				X
Ingeniero Especialista				X
J. Proyectos Estrategia y Desarrollo				X
Jefe de Operaciones				X
Jefe de Turno Generación				X
Jefe de Ventas Energía				X
Jefe Turno Electricidad				X
Montador			X	
Montador Electricidad			X	
Oficina Proyectos				X

Puesto Tipo	Gestión / Soporte	Comercial	Técnico Operativo	Técnico
Operador			X	
Operador Planificación Energetica			X	
Operario Electricidad			X	
Operario Gas			X	
Operario Generación			X	
Operario Medida y Operaciones			X	
Operario Serv. Operativos			X	
Operario SS.GG.	X			
Operario Telecomunicaciones			X	
Secretaria Dirección	X			
Supervisor			X	
Supervisor Distribución			X	
Supervisor Electricidad			X	
Supervisor Explotación			X	
Supervisor Ingeniería / Operaciones			X	
Supervisor Medida y Operaciones			X	
Supervisor Parque Eólico			X	
Tco. Atención a Clientes				X
Tco. ATR				X
Tco. Calidad				X
Tco. Ciclo de ingresos				X
Tco. Compras				X
Tco. Comunicación				X
Tco. Control de Energía				X
Tco. Desarrollo				X
Tco. Desarrollo y Explotación Ins. Renovables				X
Tco. Despacho Generación				X
Tco. Distribución				X
Tco. Económico Financiero				X
Tco. Explotación				X
Tco. Gestión Activos Red				X
Tco. Gestión Cartera Mayorista				X
Tco. Gestión de Energía				X
Tco. Gestión de Ingresos Distribuc. Electricidad				X
Tco. Gestión Energética				X
Tco. Gestión Jurídica				X
Tco. Gestión Operadores Telecomunicaciones				X
Tco. Gestión Patrimonial				X
Tco. Ingeniería Telecomunicaciones				X
Tco. Logística				X
Tco. Mantenimiento				X
Tco. Medida y Operaciones				X
Tco. Medio Ambiente				X
Tco. Mejora de Procesos				X
Tco. Normativa y Reglamentación				X
Tco. Ofertas				X
Tco. Operación				X
Tco. Operación & Mtto Gen.				X
Tco. Operación y Mantenimiento de Red Telecomunicaciones				X
Tco. Operaciones SSII				X
Tco. Planificación Operativa				X
Tco. Planificación y Arquitectura				X
Tco. Prevención				X
Tco. Procesos y Sistemas				X
Tco. Promoción e Investigación de Mercados				X
Tco. Protecciones y Telecontrol				X
Tco. Provisión de Servicio				X
Tco. Proyectos y Construcción				X
Tco. Proyectos Ingeniería				X
Tco. Proyectos S.Energéticas				X
Tco. Recursos Humanos				X
Tco. Regulación				X
Tco. Sanitario				X
Tco. Segmentos				X
Tco. Seguridad Industrial				X
Tco. Servicio al Cliente				X
Tco. Servicios de Red				X
Tco. Servicios Generales				X
Tco. Servicios Operativos				X
Tco. Soporte Desarrollo Negocio				X
Tco. Soporte Generación				X
Tco. Soporte Telecomunicaciones / Sistemas				X
Tco. Tecnología				X
Tco. Tramitaciones				X

## ANEXO XIX

Tabla de integración de conceptos retributivos  
en la nueva tabla salarial

## Efectos 1 de enero de 2013

Empresas	Conceptos
Empresas incluidas en el III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa	Salario por Grupo Salario por Ocupación
Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U	Salario Base Complemento devengos Plus convenio
Operación y Mantenimiento Energy, S.A.	Salario por Grupo Salario por Ocupación Salario Base Retribución Complementaria Plus Convenio
Gas Natural Fenosa Telecomunicaciones, S.A.	Salario por Grupo Salario por Ocupación
Petroleum Oil & Gas España, S.A.	Salario Base Complemento de Des. Prof.
Gas Natural Renovables, S.L.U	Salario Base Complemento de Des. Prof. Complemento Ad. Per. Pensionable
Union Fenosa Comercial, S.L.	Salario Base

El remanente que pueda corresponder se integrará en el Complemento de Desarrollo Profesional, salvo para el personal proveniente del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa que se integrará en el Complemento de Homologación.

## ANEXO XX

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

La jornada anual, días de jornada intensiva, horas día, vacaciones y días de libre disposición se adecuarán en función de las condiciones reguladas en el presente Convenio para cada empresa

		Año 2013	Año 2014 y ss.
Jornada anual		1677	1672
Conceptos	Horas día	N.º Días (*)	N.º Días (*)
Días año		365	365
Sábado		52	52
Domingos		52	52
Festivos		14	14
Total días hábiles		247	247
Laborables invierno sin viernes	8,5	136	128
Laborables verano sin viernes	6,5	57	65
Viernes laborables	6,5	49	49
Semanas de Navidad (**)	6,5	5	5
Vacaciones verano	6,5	23	23
Vacaciones invierno	8,5	3	3
Días Libre Disposición	8,5	3	2

(\*) Los días indicados corresponden al calendario oficial del año 2013. En años sucesivos, el número de días festivos, fines de semana y días hábiles se ajustará en función del calendario anual correspondiente.

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

A efectos de cálculo, se considera de modo general que se disfrutarán 23 días de vacaciones en periodo de verano, y el resto, así como los Festivos Convenio, cuando correspondan, en periodo de invierno.

(\*\*) Días laborables entre el 24 de diciembre y el 6 de enero.

## ANEXO XX Bis

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

Colectivo proveniente del III Convenio Union Fenosa

Año 2013    Año 2014 y ss.

Jornada anual	1650	1650
---------------	------	------

Conceptos	Horas día	N.º Días (*)	N.º Días (*)
Días año		365	365
Sábado		52	52
Domingos		52	52
Festivos		14	14
Total días hábiles		247	247
Laborables invierno sin viernes	8,5	128	128
Laborables verano sin viernes	6,5	65	65
Viernes laborables	6,5	49	49
Semanas de Navidad (**)	6,5	5	5
Vacaciones verano	6,5	23	23
Vacaciones invierno	8,5	3	3
Días Libre Disposición	8,5	3	2

(\*) Los días indicados corresponden al calendario oficial del año 2013. En años sucesivos, el número de días festivos, fines de semana y días hábiles se ajustará en función del calendario anual correspondiente.

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

A efectos de cálculo, se considera de modo general que se disfrutarán 23 días de vacaciones en periodo de verano, y el resto, así como los Festivos Convenio, cuando correspondan, en periodo de invierno.

(\*\*) Días laborables entre el 24 de diciembre y el 6 de enero.

## ANEXO XXI

### Régimen Disciplinario

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

Graduación de faltas.

- A. Falta leve.
- B. Falta grave.
- C. Falta muy grave.

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

1. Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a 5 e inferior a 30 minutos, cometidas dentro del período de un mes.
2. Los incumplimientos de jornada/horario que no excedan de 30 minutos en un período de un mes.
3. Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de 30 días.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Los descuidos y/o la omisión de las tareas esenciales de conservación del material.
6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

1. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos, en un período de 30 días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente 2 días al trabajo durante un período de 30.
3. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 30 minutos que no excedan de los 90 minutos, en el período de un mes.
4. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo.
5. Simular la presencia de otro trabajador.
6. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
7. La negligencia o desidia en el trabajo, así como la imprudencia en el desempeño de sus funciones.
8. La desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral.
9. No atender al público con la corrección debida.
10. Faltar el respeto o el trato desconsiderado a jefes, compañeros o subordinados, de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.
11. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
12. La inasistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, a los que hubiera sido convocado, sin que medie la debida justificación.
13. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.
14. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

15. No someterse a los reconocimientos médicos que resulten preceptivos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 67 del presente Convenio, así como no comparecer a las revisiones o consultas médicas establecidas por la Unidad de Vigilancia de la Salud de la Empresa, cuando del estado de salud del empleado pudiera derivarse riesgo de accidente o de enfermedad para sí mismo o para terceras personas.

16. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aun fuera de la misma, si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.

17. Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la Empresa por la utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.

18. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses, habiendo mediado amonestación escrita.

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

1. Más de 10 faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.

2. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 90 minutos en el período de 1 mes.

3. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo, causando perjuicio o riesgo para las personas o para la Empresa.

4. La desobediencia a los superiores jerárquicos, cuando de ella se derivase perjuicio notorio para las personas o para la Empresa.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

6. El hurto o fraude, o complicidad en los mismos, en relación con cualquiera de las energías bonificadas (artículo 57 y disposición adicional primera del anexo I, y disposición adicional segunda del anexo II) por la Empresa, así como de aquellas materias primas y/o productos comercializados por la misma.

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

8. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de salud y prevención de riesgos laborales si dicha inobservancia antes indicada implica riesgo para el empleado, terceros o instalaciones.

9. La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

10. La condena por delito de robo, hurto o malversación, o la condena por cualesquiera otras clases de hechos o conductas que puedan implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

11. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

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

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

14. La divulgación y/o uso en beneficio propio o ajeno de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.

15. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

16. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

17. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

18. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

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

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

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

22. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

Sanciones. Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Sanciones por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Sanciones por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo prescripción
Faltas leves. . . . .	A los 10 días
Faltas graves. . . . .	A los 20 días
Faltas muy graves . . . . .	A los 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los 6 meses de haberse cometido. No obstante si se produjese la apertura de expediente sancionador, el plazo de prescripción quedará interrumpido hasta la conclusión del mismo.

Procedimiento. La facultad de calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores corresponde a la Dirección de la Empresa (a estos efectos la Dirección de RRHH), ajustándose a las siguientes normas de procedimiento.

A. Determinación de los hechos susceptibles de calificación de falta laboral y determinación de sanciones:

- A iniciativa de la Unidad en que el empleado presta sus servicios:

El responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado al director correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral.

El director o persona en quien delegue, caso de que lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió el responsable de la Unidad o superior inmediato del empleado.

La Dirección de la Empresa, por medio de la persona en quien delegue, procederá, en su caso, a la calificación de los hechos, calificando la falta y estableciendo la sanción consiguiente.

- A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para un empleado de cualquier dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa.

La determinación de la necesidad de apertura de expediente contradictorio será potestad de la Dirección de la Empresa, salvo para la determinación de falta y sanción muy grave, en cuyo caso será necesario la incoación previa del mismo.

En los casos en que la falta pudiere ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad de terceros o del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario.

#### B. Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando al trabajador afectado y a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección de la Empresa informará a la Mesa Sindical de Grupo de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 73 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 76 del presente Convenio, y artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.