

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17349 *Resolución de 4 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del grupo Redexis Gas.*

Visto el texto del II Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas integrado por las empresas Redexis Gas, S.A.; Redexis Infraestructuras, S.L.; Redexis GLP S.L., y Redexis Gas Servicios, S.L., (código de convenio n.º 90100283012015) que fue suscrito, con fecha 5 de septiembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las Federaciones Sindicales de UGT y CC.OO. (UGT-FICA y Federación de Industria de CC.OO.), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios 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, 4 de diciembre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS REDEXIS GAS

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

De conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de Grupo (en adelante, «Convenio»), que es de aplicación en las siguientes empresas del Grupo Redexis Gas:

1. Redexis Gas, S.A.
2. Redexis Infraestructuras, S.L.
3. Redexis GLP, S.L.
4. Redexis Gas Servicios, S.L.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regulará las relaciones entre las Empresas indicadas en el Ámbito Funcional y los trabajadores incluidos en su Ámbito Personal y será de aplicación

en todos los centros de trabajo o lugares de actividad, tanto presentes como futuros, en el territorio del Estado español.

Asimismo, el presente convenio será de aplicación a cualquier otra empresa que durante el tiempo de su vigencia se pudiera crear en el seno del Grupo Redexis Gas, bien por segregación o escisión, o bien por fusión de las anteriormente relacionadas.

De igual forma, los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio tendrán derecho a que se les apliquen las condiciones del mismo en el supuesto de que se produzcan transferencias de personal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o bien transferencias de personal sin que sea aplicable el indicado precepto legal, siempre que la empresa sucesora laboral se considere perteneciente al Grupo Redexis Gas conforme a lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio.

Cualquier otra empresa no incluida en el ámbito funcional del presente Convenio y que pertenezca al Grupo Redexis Gas, en cualquier momento durante la vigencia del mismo, podrá adherirse y ser incorporada en su ámbito funcional, siempre que así sea solicitado por la representación legal de los trabajadores y se ajuste a los términos legalmente previstos para tal fin.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a los trabajadores en activo que presten servicios en las empresas relacionadas en los artículos 1 y 2 anterior, sea cual fuere su modalidad de contratación, con exclusión de las personas que ostenten relación laboral de carácter especial (Alta Dirección) y de los Directores, Subdirectores y Delegados comprendidos dentro de los Grupos Profesionales 1 y 2 del sistema de clasificación profesional.

Artículo 4. *Duración y vigencia.*

El Convenio iniciará su vigencia el día 1 correspondiente al mes en el que se produzca su firma, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021.

Con independencia del inicio de su vigencia, exclusivamente los efectos económicos previstos en el artículo 24 de este Convenio para el año 2018 se aplicarán retroactivamente a partir del 1 de enero de 2018. En el caso de que algún trabajador haya tenido algún incremento de salario en 2018 antes de la aplicación del presente Convenio, por cualquier tipo de concepto, dicho incremento se considerará a cuenta del establecido en este Convenio.

Los demás efectos económicos previstos en el presente Convenio serán de aplicación a partir del 1 de septiembre de 2018 y no tendrán efectos retroactivos.

Este Convenio absorbe, deroga, anula y sustituye en su integridad a cualesquiera otro u otros de aplicación previa, así como a cualquier acuerdo, acta o pacto colectivo, suscritos por la representación legal de los trabajadores y las empresas relacionadas en el artículo 1 anterior, sin perjuicio, única y exclusivamente, de lo dispuesto a continuación:

- Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vengan percibiendo un importe en concepto de ayuda comida, se les garantiza «ad personam» su derecho a seguir recibiendo dicho beneficio en las condiciones actuales, esto es, a mes vencido un importe de 6 euros/diarios en horario partido de lunes a jueves (excluyéndose los viernes y todo el período de jornada intensiva), siempre y cuando no se instale en el centro de trabajo correspondiente un «office» o lugar para realizar su comida con equipamiento de frigorífico, fregadero, microondas, cafetera, menaje, mesas y sillas.

Por tanto, en el caso de que la empresa proceda a instalar un «office» o lugar adaptado conforme lo anteriormente descrito en el/los centro/s de trabajo donde actualmente prestan servicios, el citado beneficio quedará suprimido automáticamente y a todos los efectos.

Este derecho es incompatible con la percepción, en su caso, de las dietas o gastos que por desplazamiento o manutención fueran aplicables.

- Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio vinieran disfrutando de tres días laborables de licencia retribuida al año, pasarán a tener

derecho al disfrute de dos días laborables de licencia retribuida cada uno de los dos años, esto es, 2018 y 2019, y un día laborable de licencia retribuida para los años 2020 y 2021, los cuales gozarán de la condición «ad personam», cuya utilización deberán solicitarla a su superior jerárquico, quien deberá autorizarlo salvo que concurren circunstancias que perjudiquen las necesidades del servicio, en cuyo caso se deberá dejar fijada ya la fecha de disfrute para otra posterior. Las licencias serán consideradas tiempo de trabajo efectivo.

- Se garantizan «ad personam» a los trabajadores comprendidos en su ámbito las condiciones establecidas en el Acuerdo de Garantías de fecha 16 de diciembre de 2010 (Acuerdo del Comprador) y su Anexo de 31 de octubre de 2013, salvo en los casos específicos que se traten en el presente Convenio, en los que se estará a los propios términos aquí convenidos.

- Con la entrada en vigor del presente Convenio, el Plan de igualdad del Grupo de Empresas Redexis Gas (BOE de 19 junio de 2017) quedará íntegramente derogado y sustituido en su totalidad por las medidas contempladas en el presente Convenio, a excepción de lo previsto en su capítulo II, el cual será objeto de desarrollo y tramitación de conformidad con la legalidad y compromiso de las partes a este respecto.

Artículo 5. *Denuncia y procedimiento.*

1. Denuncia: al término de su vigencia, el presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito al menos dos meses antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia su contenido normativo. No obstante lo anterior, si transcurriere un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral si procediese, el presente Convenio perderá su vigencia, y hasta que se acordase un nuevo convenio se mantendrá la aplicación de su contenido normativo, considerándose a estos efectos todo el contenido del presente Convenio a excepción de su artículo 24.

2. Procedimiento tras la denuncia: una vez efectuada la denuncia del Convenio se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose la Comisión Negociadora en el plazo máximo de dos meses, y se procederá al inicio de la negociación estableciéndose el calendario orientativo correspondiente.

Tanto en el periodo de vigencia, como en el de cualquier de sus prórrogas, así como en el posible periodo de ultraactividad, las partes se comprometen a negociar de buena fe.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, sus términos y condiciones serán considerados globalmente. 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 que una modificación normativa, sentencia judicial o resolución judicial firme declarase la nulidad parcial de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes 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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio y la legislación vigente (artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores), corresponde, de forma

exclusiva, a la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad y el diálogo social, constituyen principios esenciales en la implantación y gestión de las políticas de la empresa y en la consecución de sus objetivos.

Artículo 8. *Principios generales de la clasificación profesional.*

En el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la compañía, corresponde a la dirección de la misma, la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional y la fijación de su clasificación profesional.

1. Sistema de clasificación profesional: se estructura en cinco grupos profesionales, dentro de los cuales se encuadrarán los distintos puestos de trabajo existentes en la compañía en cada momento. Los criterios del sistema de clasificación profesional serán los reflejados en el artículo 9.

En atención a estos criterios de encuadramiento, todo trabajador queda incluido en alguno de los Grupos Profesionales siguientes: Directores del Comité de Dirección, Directores/Subdirectores/Delegados, Responsables/Expertos, Técnicos, y Soporte Operativo.

Los puestos de trabajo y adscripción a los distintos grupos se realizarán por áreas o especialidades funcionales de la empresa, a título enunciativo, proyectos y obras, operaciones, expansión, transporte, distribución y servicios corporativos.

2. Movilidad funcional: podrá haber movilidad funcional transversal entre las distintas áreas funcionales de la empresa (a título enunciativo, proyectos y obras, operaciones, expansión, transporte, distribución y servicios corporativos) y movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por necesidades de la empresa.

Ejercerán de límite a estos efectos los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo o en sus nuevas tareas. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores recibirán información si la solicitan, acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de la misma.

3. Trabajos de superior o inferior grupo profesional: la empresa, en caso de necesidad y mediando razones técnicas u organizativas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, por el tiempo que resulte imprescindible, reintegrándose el trabajador a su antiguo grupo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a nueve meses durante un año o doce meses durante dos años, salvo que el afectado incurra en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial u otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado.

Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se considerará que existe una vacante y se iniciará el proceso de cobertura reglado en el artículo 10. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse por cinco meses adicionales, siendo necesario la aceptación del trabajador y que los

representantes de los trabajadores sean informados de las razones excepcionales que lo justifiquen y de la previsión de medidas para resolver la situación planteada.

En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se ajustaría al del nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes acordes a su idoneidad y aptitudes.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, requerirá comunicación por parte de la empresa a los representantes de trabajadores, con mención a las razones técnicas u organizativas que la justifiquen.

Artículo 9. *Grupos Profesionales.*

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Grupo Profesional son los siguientes:

a) Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o experiencia profesional equivalente, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo.

Cuando se requiera el mismo nivel de titulación en más de un Grupo Profesional, dicho nivel será irrelevante como criterio de encuadramiento entre tales Grupos.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto de la misma en la organización.

c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar, esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinada, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

Las definiciones y criterios de los Grupos Profesionales son las siguientes:

Grupo 1: Director del Comité de Dirección.

Contenido y complejidad:

Responsable directo de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o de parte de ellas, adoptando decisiones y/o participando con la Alta Dirección en su elaboración, así como en la definición y cumplimiento de objetivos concretos.

Iniciativa y autonomía:

Desempeña sus funciones con el grado más alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Responsabilidad y mando:

Responsable de su área funcional o de su unidad territorial, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a la misma.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo 2: Director, Delegado y Subdirector.

Contenido y complejidad:

Responsable directo de la gestión integral de un área funcional de la empresa o zona geográfica asignada, con reporte directo a su Director, adoptando decisiones con conocimiento de su superior y/o participando con él en la definición de objetivos concretos en su área de responsabilidad.

Iniciativa y autonomía:

Desempeña sus funciones en su ámbito con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, debiendo mantener informado y, en su caso, consultado a su superior jerárquico.

Responsabilidad y mando:

Responsable de su ámbito, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a su unidad o zona geográfica.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo 3: Responsable/Experto.

Contenido y complejidad:

Tanto el responsable como el experto realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión en una misma área funcional. La diferencia existente entre ambos puestos consistirá en que las funciones del Responsable tendrán como principal componente el ámbito de la gestión de personas.

Iniciativa y autonomía:

Alto grado de autonomía e iniciativa en su ámbito, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.

Responsabilidad y mando:

Tanto el responsable como el experto tendrán un alto grado de responsabilidad y un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo 4: Técnico.

Contenido y complejidad:

Realiza trabajos de ejecución autónoma bajo órdenes o instrucciones directas del responsable. Comprende la realización de tareas sobre una zona geográfica delimitada y/o un área funcional, que requieren conocimientos específicos.

Iniciativa y autonomía:

Autonomía e iniciativa dentro del proceso bajo supervisión del responsable.

Responsabilidad y mando:

Sin responsabilidad de mando. Puede coordinar funcionalmente tareas de otros colaboradores.

Conocimiento y experiencia requerida:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o experiencia en su sector profesional.

Grupo 5: Soporte operativo.

Contenido y complejidad:

Trabajadores que realicen actividades siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, y bajo instrucciones concretas y claramente establecidas por su superior jerárquico.

Será soporte operativo en la posición de especialista, el trabajador que realice las anteriores funciones ostentando capacidad de firma en los documentos relativos a la puesta en gas y a la revisión e inspección de las instalaciones de gas.

Iniciativa y autonomía:

Autonomía limitada sujeta a la ejecución de sus funciones o tareas.

Responsabilidad y mando:

Responsabilidad limitada al ejercicio de sus tareas. Sin responsabilidad de mando.

Conocimiento y experiencia requerida:

Formación profesional o equiparable, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Artículo 10. *Ascensos y cobertura de vacantes.*

La cobertura de vacantes o necesidades de nuevas contrataciones será facultad empresarial exclusiva.

No obstante lo anterior, en los supuestos de vacantes generadas por bajas voluntarias, jubilaciones e incapacidades, la empresa, antes de recurrir a la contratación externa, publicará en la intranet corporativa dicha vacante, indicando la descripción del puesto, los requisitos del mismo y su ubicación geográfica, para que los trabajadores que estén interesados en optar a dicha vacante puedan presentar su candidatura durante los tres días laborales siguientes a la fecha de la publicación.

En caso de inexistencia de candidaturas internas, o de que las que se presentaran no se ajustasen a las necesidades empresariales en relación con el puesto vacante, la empresa podrá recurrir a la contratación externa para cubrirlo. Si una vez abierto el proceso de contratación externa, algún trabajador presentase su candidatura, la misma también se tendrá en cuenta en el proceso mientras que el mismo continúe abierto.

En los restantes supuestos de vacantes generadas por distintos motivos de los anteriores, la empresa podrá recurrir tanto a la promoción interna como a la contratación externa.

El anterior procedimiento no será de aplicación en relación con las vacantes que se generen en los grupos profesionales excluidos del ámbito del presente Convenio (Grupos 1 y 2).

La facultad para llevar a cabo ascensos dentro de la compañía será potestad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de que la misma velará porque se respeten en todo momento los principios generales de no discriminación y de igualdad de oportunidades por razón de sexo, y se tenga en cuenta el mérito, la especial dedicación y el grado de compromiso del trabajador con la empresa.

CAPÍTULO III

Contratación y ceses

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

La empresa podrá concertar los distintos tipos de contrato que, en cada momento, permita la legislación laboral española (indefinidos o temporales, a tiempo completo o parcial), respetando en todo caso, los requisitos de causalidad de cada modalidad contractual.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la capacidad generadora de empleo y, al mismo tiempo, de ajustar las contrataciones temporales que se precisen a las necesidades reales y concretas existentes en la empresa en cada momento, de forma tal que se pueda justificar suficientemente la utilización de tales modalidades contractuales, atendiendo y respetando el principio de causalidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará a los trabajadores temporales la misma información sobre vacantes que facilite a los trabajadores indefinidos, asegurando que unos y otros están en igualdad de condiciones a la hora de acceder, en su caso, a la cobertura de dicha vacante.

1. Contrato a tiempo parcial:

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, los derechos y condiciones económicas del presente convenio, en atención a su naturaleza, se reconocerán en términos proporcionales a su jornada.

En materia de horas complementarias, será posible suscribir el acuerdo previsto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo del 40% de las horas ordinarias contratadas. El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que concurren razones organizativas o productivas justificadas, las cuales habilitarán a la empresa para reducir el preaviso a un día.

En cuanto a las horas complementarias de ofrecimiento y aceptación voluntaria, el presente Convenio amplía el límite legal hasta el máximo del 30%.

2. Contratos temporales:

a) Contrato eventual:

Esta modalidad contractual podrá concertarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. A título ilustrativo, se considerará que se produce la causa justificativa de esta modalidad contractual cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio para conseguir el ritmo productivo en periodos vacacionales o atender puntas de trabajo que no respondan a cuotas estables de mercado.

b) Contrato de interinidad:

Las partes entienden que concurre justa causa para la celebración del contrato de interinidad en aquellos supuestos en los que se precise sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, como pueden ser, entre otros, la excedencia forzosa, el periodo de vacaciones anuales, los permisos, incluido el de maternidad, o la incapacidad temporal.

c) Contrato de obra o servicio:

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Aunque por regla general este contrato se concertará para una sola obra o servicio, será posible incluir en el contrato original la descripción de dos o más obras o servicios diferentes, siempre y cuando la similitud entre los mismos justifique la dedicación del mismo trabajador a ambos. En tal caso, el contrato recogerá una descripción de ambas obras o servicios.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra o servicio que haya servido de causa para esta contratación.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

El contrato podrá incluir un periodo de prueba que, en el caso de los trabajadores adscritos a los grupos profesionales 3 y 4 (responsable/experto y técnico) será de hasta seis meses y en el caso de los trabajadores adscritos al grupo profesional 5 (soporte operativo) será de tres meses como máximo.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

En aquellos casos en que se decida la baja del trabajador por no haber superado el periodo de prueba, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores del centro en que preste servicios el empleado. En su defecto, se informará a los Coordinadores Sindicales Estatales o a los Delegados Sindicales.

Mediando acuerdo expreso con los trabajadores en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 13. *Ceses.*

En caso de causar baja voluntaria, el trabajador deberá preavisar a la compañía con una antelación mínima de quince días hábiles, salvo en el caso de los grupos profesionales 3 y 4 (responsable/experto y técnico) para los que el plazo de preaviso será de un mes.

En caso de que el trabajador incumpla, total o parcialmente, el citado preaviso, la empresa quedará automáticamente habilitada para proceder al descuento de los días incumplidos de la liquidación de haberes profesionales.

Cumplido el preaviso por parte del trabajador, la empresa quedará obligada a abonar la liquidación total de sus haberes profesionales en la fecha de efectos del cese.

Una vez que el trabajador comunique su decisión de causar baja voluntaria por algún medio de comunicación fehaciente, incluido el correo electrónico a su superior o persona

en la empresa facultada para la gestión de los recursos humanos, no será posible retractarse y dejar dicha baja voluntaria sin efecto.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 14. *Jornada.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será: i) para los años 2018 y 2019, 1.736 horas efectivas cada año y, ii) para los años 2020 y 2021, 1.728 horas efectivas cada año.

Serán no laborables y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, excepto para los trabajadores del Centro de Control, sujetos a su específico régimen de horario continuo y turnos de trabajo. Y todo ello sin perjuicio del sistema de guardias regulado en el presente Convenio.

La empresa elaborará antes del 31 de enero de cada año el calendario laboral, el cual comentará e informará al Comité Intercentros para su posterior remisión a los centros de trabajo.

Como excepción a lo anterior, los trabajadores que actualmente desempeñan sus servicios en el Centro de Control de Zaragoza, dada la especial circunstancia de dicho Centro y en tanto en cuanto presten sus servicios en régimen de turnos con horario continuado cerrado y atendiendo a la onerosidad que tal régimen de turnos comporta, mantendrán una jornada anual efectiva de 1.696 horas. De igual modo, aquellos trabajadores que presten servicios en el Centro de Control con una jornada anual efectiva inferior a 1.696 horas anuales efectivas, mantendrán «ad personam» dicha condición.

En el supuesto de que estos trabajadores vieran modificadas sus condiciones de régimen a turnos o fuesen desasignados de dicho Centro de Control, se les aplicarán iguales condiciones que al resto de empleados.

Finalmente, en el caso de que los trabajadores adscritos al Centro de Control de Zaragoza, a fecha 2 de febrero de 2015, fueran desasignados del mismo, y, por tanto, se aumentase su jornada anual efectiva, los mismos tendrían derecho a percibir una compensación a tanto alzado y por una sola vez, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria, y sin que en ningún caso pueda superar los 6.000 euros brutos.

Artículo 15. *Horarios.*

Los trabajadores dispondrán de una flexibilidad en la entrada en el siguiente horario (esta medida no será de aplicación a los trabajadores a turno):

a) Horario en jornada partida flexible (no aplicable durante la jornada intensiva de verano).

De lunes a jueves a razón de 8 horas y 15 minutos diarios:

- Entrada: flexible desde las 8:00 a las 9:30 horas.
- Comida: se dispondrá de una interrupción desde las 14:00 a las 16:00 horas, aunque podrá realizarse en menos tiempo (mínimo 1 hora), siendo el resto del tiempo no consumido computable como tiempo de trabajo efectivo.
- Salida: a partir de las 17:15 horas una vez realizadas las 8 horas y 15 minutos diarios, según la hora de entrada y el tiempo empleado en la comida.

Los viernes: a razón de 7 horas diarias.

- Entrada: flexible desde las 8:00 a las 9:30 horas.
- Salida: a partir de las 15:00 horas una vez realizadas las 7 horas, según la hora de entrada.

b) Flexibilidad en el cómputo semanal:

Según las necesidades del servicio y solo si así lo requiriese el desempeño de sus funciones y tareas, los trabajadores en dichas circunstancias podrán cumplir la jornada en cómputo semanal, pero respetando en todo caso las horas de presencia de 9:30 a 14:00 horas y de 16:00 a 17:00 horas de lunes a jueves, y de 9:30 a 14:30 horas los viernes.

c) Horario en jornada intensiva de verano:

Su duración será de dos meses y medio, comenzando en la última semana de junio y finalizando en la primera semana de septiembre (ambas incluidas), y se trabajará en dicho periodo a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes, con el siguiente horario:

- Entrada flexible desde las 8:00 a las 9:30 horas.
- Salida a partir de las 15:00 horas, una vez realizadas las 7 horas, según la hora de entrada.

d) El día 5 de enero, el día laborable previo al inicio de Semana Santa y los días laborables previos a las fechas 24 y 31 de diciembre, se trabajará a razón de siete horas diarias, con el mismo horario que en la jornada intensiva de verano, sin perjuicio de las peculiaridades del Centro de Control.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a: i) para los años 2018 y 2019, 24 días laborables de vacaciones al año y, ii) para los años 2020 y 2021, 25 días laborables de vacaciones cada año.

Artículo 17. *Licencias.*

1. Permisos retribuidos:

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que se especifica en cada caso:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de inscripción en registro oficial de parejas de hecho. No procederá dicha licencia en el caso de posterior matrimonio de la pareja de hecho registrada.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. En caso de nacimiento dicha licencia se ampliará a tres días naturales adicionales si concurre hospitalización de la madre o del hijo por complicaciones graves durante el parto, o cuando éste deba permanecer en incubadora. Y si existe necesidad de desplazamiento de más de 125 kilómetros o fuera de la isla en que se preste servicios, el permiso se ampliará dos días naturales.

c) Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro oficial, o hijos. En caso de fallecimiento de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días naturales. En ambos casos, el permiso será ampliable a dos adicionales si es preciso un desplazamiento de más de 125 kilómetros o fuera de la isla en que se preste servicios.

d) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro oficial, y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicha licencia se extenderá a dos días adicionales en caso de ser preciso un desplazamiento de más de 125 kilómetros o fuera de la isla en que se preste servicios.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, ser miembro de Jurado o de mesa electoral, siempre que se justifique que no se puede atender fuera del horario laboral.

Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba una indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe del salario al que tuviera lugar en la empresa.

g) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Veinte horas anuales destinadas a formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, para los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, acumulables por un periodo de hasta cinco años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial.

Las fechas de disfrute de este permiso se fijarán de común acuerdo, si bien la empresa podrá denegar la petición cursada por el trabajador si necesidades organizativas lo justificasen, proponiendo al empleado su disfrute en fechas alternativas.

En todo caso, y como requisito imprescindible para el disfrute de este permiso, el trabajador tendrá que aportar con carácter previo el comprobante de la matriculación correspondiente; y al finalizar la formación deberá igualmente aportar el comprobante de haber asistido a la misma.

i) Un día de permiso por matrimonio de padres o de padres políticos, hijos o hijos políticos y hermanos o hermanos políticos, siempre que el enlace se produzca en día de trabajo.

j) El tiempo necesario, previa comunicación y con la consecuente justificación, para concurrir a exámenes oficiales, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo el trabajador presentar justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida del especialista. Esta licencia es exclusivamente para el trabajador y no para familiares.

l) Asistencia a consulta médica general o de cabecera debidamente justificada por un máximo de dieciocho horas anuales. Este derecho podrá ser utilizado, además de por y para el propio trabajador, para el acompañamiento a consulta médica general o especialista de hijos menores de edad o que padezcan una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, o ascendientes que convivan con el trabajador y sean dependientes. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de dieciocho horas por empleado y año.

Los permisos retribuidos regulados en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante que los genere, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, y resultando irrelevante que coincida con día festivo o vacaciones.

2. Permisos no retribuidos:

A solicitud justificada del trabajador, que tendrá que cursarse por escrito con una semana de antelación –salvo en caso de fuerza mayor–, la empresa podrá conceder permisos no retribuidos, cuya autorización será por jornada o jornadas completas. La solicitud se hará al superior con copia al departamento de Recursos Humanos.

3. Bolsa de horas.

Los trabajadores del Grupo Redexis Gas podrán disfrutar de una bolsa de hasta 16 horas anuales (dependiendo del porcentaje de la jornada anual) para asuntos personales y necesidades familiares. El disfrute de estas horas será de aplicación flexible con cargo a las vacaciones anuales pactadas.

Deberán ser solicitadas al superior directo con un preaviso mínimo de 24 horas para garantizar una correcta planificación del trabajo, pero sin necesidad de justificación, siendo el periodo mínimo a solicitar de, al menos, una hora.

Artículo 18. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Para que dicha solicitud sea atendida por la empresa, será preciso que el empleado formule su petición por escrito y con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio. De igual modo, el trabajador deberá cursar por escrito y con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha de finalización de la excedencia su voluntad de reincorporación. Si el trabajador no cursara dicha solicitud cumpliendo con el preaviso señalado, se entenderá que causa baja voluntaria en la empresa al término de su excedencia voluntaria.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo –específica y exclusivamente en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos y/o excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad– será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. En tales supuestos, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente a reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO V

Traslados y desplazamientos

Artículo 19. *Traslados y desplazamientos.*

Se entenderá que existe movilidad geográfica a los efectos legales previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores (traslado y desplazamiento), cuando el nuevo centro de trabajo esté en una provincia distinta a la del centro de origen, y además, exista una distancia entre ambos superior a los 75 kilómetros, siendo el régimen aplicable el siguiente:

1. Traslados que impliquen necesariamente cambio de domicilio o residencia del trabajador:

En dichos supuestos, el traslado de un trabajador podrá tener lugar en las siguientes circunstancias:

a) A solicitud del propio trabajador: cuando el traslado se efectúe a solicitud del propio empleado, será necesaria en todo caso la aceptación de la empresa y el empleado no tendrá derecho a indemnización o compensación de gastos alguna.

b) Por mutuo acuerdo de las partes, en cuyo caso se estará a lo pactado en cuanto a la eventual compensación de gastos.

c) Por la aplicación, a instancia de la empresa, de lo establecido en el artículo 40, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a la compensación de los gastos derivados del viaje y el traslado de los muebles y enseres propios y de los familiares a su cargo que vayan a convivir con él en el nuevo destino.

Asimismo, la empresa facilitará la reserva y el abono de la estancia en un hotel de categoría no inferior a tres estrellas durante un período máximo de siete días naturales, para la búsqueda de nueva vivienda, así como una ayuda económica de 350 euros brutos mensuales durante un periodo máximo de dos meses en el caso de que el trabajador alquilase una vivienda para su domicilio habitual, previa presentación del oportuno justificante del abono de la cuota de alquiler.

2. Desplazamientos:

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, y se considerará causa organizativa y/o productiva suficiente a los efectos de dicho precepto legal, entre otras, la necesidad de adscribir temporalmente al trabajador a una obra o tarea específica o a un nuevo proyecto, que requiera su desplazamiento.

Artículo 20. *Gastos de viaje y kilometraje.*

1. Gastos de viaje: excluyéndose los supuestos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo justificarán la relación de gastos a fin de que la empresa los reembolse (política de gastos pagados limitados), con un límite de 25 euros en caso de que el trabajador tenga que realizar un almuerzo fuera (comida o cena) y 50 euros si tiene que realizar la comida y la cena fuera de su domicilio siempre que se deba pernoctar fuera del domicilio.

En caso de pernocta fuera de su domicilio el alojamiento y desayuno correrá por cuenta de la empresa, con arreglo a la política que, en materia de viajes y gastos de desplazamiento, aplique la Empresa en cada momento.

Asimismo correrán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado, debiendo los trabajadores justificar con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo del sistema de dietas antes citado.

2. Kilometraje: el uso del vehículo propio solo procederá cuando no exista otro medio razonable de transporte. Por lo tanto, cuando el trabajador excepcionalmente tenga que utilizar su vehículo propio, éste percibirá una compensación extra-salarial por los gastos derivados de dicho uso, a razón de 0,30€/kilómetro.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 21. *Estructura retributiva.*

1. Salario base y resto de conceptos fijos:

La estructura retributiva comprende como retribución fijada por unidad de tiempo, sin perjuicio de los complementos causales que se detallan en el artículo 22, los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento Redexis.
- Complemento Personal 1.
- Complemento Personal 2.
- Complemento Personal 3.
- Complemento Personal 4.
- Complemento personal 5.

Los citados conceptos y sus correspondientes importes responden a un proceso de reorganización, homogeneización y simplificación de la estructura retributiva llevado a cabo en el anterior convenio colectivo. A los trabajadores en alta a la entrada en vigor del presente Convenio, se les garantiza «ad personam» el importe fijo bruto anual que actualmente perciban y que está formado por la suma de estos conceptos.

Cada uno de los tres grupos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio (Grupos Profesionales 3, 4 y 5) tendrá un salario base en las cuantías anuales señaladas en el Anexo III del presente Convenio durante toda la vigencia del mismo.

Dicho salario base se corresponde con el nivel salarial de carácter fijo que percibe cada uno de los trabajadores atendiendo a su grupo y desarrollo profesional, establecido en valor anual bruto conforme se especifica en el citado Anexo III.

No obstante lo anterior, existen determinados conceptos retributivos que pueden venir motivados bien por su vinculación al puesto de trabajo, bien por determinadas circunstancias de carácter histórico y excepcional o aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento del trabajo, los cuales forman parte de la estructura retributiva únicamente de aquellos empleados o grupos de trabajadores con derecho a su percepción, con arreglo a lo dispuesto en el Anexo II del presente Convenio, sin que dichas condiciones específicas constituyan argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

Conforme lo anterior, en el citado Anexo II del presente Convenio se detalla la estructura salarial de los trabajadores en alta a la entrada en vigor del Convenio, así como del carácter de cada concepto (pensionable, revalorizable y/o computable a efectos de variable). Tales conceptos salariales seguirán siendo de aplicación a los trabajadores que

actualmente los vienen percibiendo en tanto en cuanto concurren los requisitos y condiciones que dan lugar a su concesión.

2. Complemento Modificación Régimen de Trabajo.

Los trabajadores que vinieran percibiendo este concepto a la entrada en vigor del presente Convenio seguirán percibiéndolo de igual forma y en igual cuantía.

3. Horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias cuya realización sea requerida y expresamente autorizada por la empresa se compensarán al 175% del valor de la hora ordinaria, o bien mediante descanso equivalente a 1 hora y 45 minutos, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22.4 e).

Artículo 22. *Otros complementos salariales del puesto de trabajo de carácter causal o condicionado al cumplimiento de una condición.*

1. Complemento de turno cerrado continuo:

a) Definición de turno cerrado continuo:

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, según un cierto ritmo, continuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. El carácter del turno será rotativo, ocupando el trabajador todos los puestos.

b) Personal sujeto a turno cerrado continuo:

Será obligatoria la realización de turnos por todo el personal que fue contratado con dicha condición para la realización del mismo. Los trabajadores deberán poseer la capacitación adecuada para el desempeño de las funciones asignadas.

c) Periodicidad y calendario de turnos:

La empresa elaborará anualmente el calendario de turnos donde se identifique el trabajador y los períodos en los que debe realizar dicho turno.

La empresa procurará aceptar aquellos cambios de turno solicitados por los trabajadores afectados siempre que se cubra adecuadamente las necesidades del servicio y sea avisada con la suficiente antelación.

d) Compensación del turno cerrado continuo.

Los trabajadores adscritos al Centro de Control que presten servicios en régimen de trabajo a turnos, recibirán un complemento de 625 euros por mes.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores del Centro de Control que estuvieren percibiendo cantidad superior a la indicada, mantendrán «ad personam» el derecho a seguir percibiendo este complemento en sus actuales condiciones e importes. Esas cantidades, serán incrementadas para 2018 en el porcentaje previsto en el artículo 24.1 del presente Convenio.

Para los años 2019, 2020 y 2021, este complemento, y sus distintos valores, estará sujeto a los incrementos salariales fijos previstos en el artículo 24.1 del presente Convenio.

2. Complemento específico por trabajos en el Centro de Control en el turno de entre las 23:00 y las 7:00 horas:

Cuando el trabajador que preste servicios en el Centro de Control en régimen de trabajo a turnos preste servicios en el turno comprendido entre las 23:00 y las 7:00 horas,

percibirá, además del complemento de turno cerrado continuo, la cantidad de 36,08 euros por día trabajado en dicho turno.

Durante la vigencia del presente Convenio, este complemento estará sujeto a los incrementos salariales fijos previstos en el artículo 24.1 del mismo.

Dicho complemento será incompatible con la percepción de cualquier complemento o plus con causa en el trabajo nocturno, en los términos legalmente establecidos.

3. Ampliación del turno en el centro de control:

Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos en el Centro de Control estarán obligados a no abandonar su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo correspondiente.

Si existieran circunstancias sobrevenidas y/o imprevistas que motivaran que el trabajador del Centro de Control tuviese que ampliar su jornada de trabajo y realizar una parte del turno siguiente, tendrá derecho al abono de 25 euros como compensación por comida, sin necesidad de justificar el gasto.

Finalmente, ante la necesidad de tener que cubrir un turno por cualquier circunstancia, se realizará conforme a los siguientes requisitos: i) en primer lugar se acudirá al personal de oficina y, ii) en defecto de lo anterior por imposibilidad, el turno será cubierto de la siguiente forma: a) llamando al personal que estuviera disfrutando del descanso semanal; b) retrasando la salida del personal adscrito al turno anterior y, c) anticipando la entrada del personal del turno siguiente.

En cualquier caso, siempre serán respetados los descansos mínimos establecidos legalmente.

4. Guardias:

a) Definición de guardias:

Se define guardia como la situación de disponibilidad del trabajador con obligatoriedad de estar localizado, para poder cubrir la asistencia técnica de urgencia que se le requiera por una emergencia fuera de la jornada laboral, al objeto de atender, de acuerdo con los procedimientos y prácticas establecidos para ello, las averías, avisos y urgencias que sean precisos en el ámbito de actividad de la empresa en la operación y mantenimiento de sus instalaciones y las de los usuarios conectadas en el ámbito geográfico de actuación dependiente de un centro de trabajo.

b) Personal que hace guardias:

Será obligatoria la realización de guardias por todo el personal que fue contratado con la condición de realización de las mismas. Con carácter voluntario, será el personal capacitado del Grupo 4 el que realice las guardias. Ante la ausencia de personal voluntario, la empresa podrá designar a personal capacitado del Grupo 4 o del Grupo 3, garantizándose así el servicio.

c) Periodicidad y calendario de guardias:

La empresa dispondrá el calendario de guardias donde se identifique el trabajador y los períodos en los que debe realizar las guardias, en períodos rotatorios establecidos semanalmente.

La situación de guardia se establece por la empresa por períodos de siete días naturales ininterrumpidos. Los períodos, así como la hora de inicio de los mismos, se podrán modificar por la empresa de forma excepcional previa comunicación al Centro de Control de Gas (CCG).

La empresa, en aquellos centros en las que las guardias se compongan por al menos 3 personas, deberá procurar que los turnos de guardias sean al menos rotativos de tres semanas.

La empresa adquiere el compromiso de que el calendario de guardias sea equitativo entre el personal designado para la realización de las mismas, y mientras el mismo cubra

adecuadamente las necesidades del servicio, la empresa dará por bueno el calendario y los cambios que los trabajadores afectados acuerden.

Dicho calendario será trimestral y podrá ser modificado por parte de la empresa cuando sea necesario y siempre que esté justificado, preavisando al trabajador con el tiempo suficiente. Serán causas justificadas, entre otras, y sin ánimo limitativo, las bajas, los permisos retribuidos, etc.

Si dos empleados quisieran cambiar su orden de guardias, deberán de notificarlo a la empresa y al CCG, y la empresa no pondrá inconveniente alguno, siempre y cuando se mantenga el servicio. De esta forma, se podrán modificar los periodos establecidos previo acuerdo entre los empleados y comunicación a la empresa.

d) Obligaciones del personal que realiza guardias:

1. Estar informado del calendario y horario programado por la empresa para las guardias en su ámbito de geográfico.

2. Estar ubicado durante los periodos asignados de guardia en un radio tal que les permita presentarse en su centro de trabajo en el menor tiempo posible y nunca por un tiempo superior a una hora.

3. El estar con el teléfono móvil de empresa asignado encendido y en disposición de enviar y recibir llamadas, evitando lugares sin cobertura de red de telefonía móvil o cuyo nivel de ruido dificulte la recepción de llamadas, disponiendo de la agenda con los teléfonos de emergencia y los habituales internos y externos que pudieran resultar útiles en la atención del servicio de guardia. El trabajador deberá comunicar al CCG cualquier incidencia que le suceda en su teléfono móvil de empresa, facilitando otro número de teléfono fijo o móvil donde se le pueda localizar hasta la normalización de esta situación.

4. Llevar consigo durante el periodo de guardias las llaves de las instalaciones ubicadas dentro de su ámbito geográfico de guardia, las llaves del centro de trabajo donde se encuentran los equipos a su disposición, así como la llave del vehículo que le permita su desplazamiento.

5. Si dispusiese de vehículo de empresa, el trabajador tendrá disponible el vehículo de empresa asignado en las proximidades al lugar donde éste se encuentre, con la dotación estipulada de herramientas, planos, equipos, EPIs, etc.

6. Evitar el consumo de productos, tales como bebidas alcohólicas, que pudieran dificultar o mermar la capacidad de conducir vehículos o de llevar a cabo las tareas propias de las guardias.

7. Estar disponible para desplazarse de forma inmediata hacia su lugar de trabajo o hacia cualquiera de las instalaciones ubicadas dentro de su ámbito geográfico de guardia y que hayan requerido el aviso o la urgencia, permaneciendo en dichos lugares el tiempo necesario hasta la normalización de la emergencia o hasta su relevo en la misma.

8. Atender los avisos, averías o urgencias de acuerdo con los procedimientos, normas, planes de emergencia y prácticas establecidas para ello, priorizando la seguridad propia y de las personas, la integridad de las instalaciones, de los bienes, y la continuidad del suministro.

e) Horas de intervención en una emergencia durante la guardia:

Si, durante la prestación de la guardia fuera de la jornada laboral, fuese necesaria la intervención técnica y por lo tanto el desplazamiento del personal de guardia, las horas realizadas durante la intervención tendrán la consideración de horas extraordinarias realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Si la prestación de las horas mencionadas en el párrafo anterior fuese en horario no nocturno en día laborable se compensarán mediante abono a razón del valor de una hora extraordinaria por cada hora realizada, o bien mediante descanso de 1 hora y 30 minutos, a elección del trabajador; si la prestación fuese en horario nocturno (a partir de las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas), festivo o fin de semana, la compensación de cada hora extraordinaria en el caso de abono será del 250% del valor de la hora ordinaria, o bien mediante descanso de 2 horas, a elección del trabajador.

Todo lo anterior no será de aplicación en las intervenciones que realice el personal transferido de Endesa, a excepción de aquel trabajador que hubiera venido percibiendo horas extraordinarias por sus intervenciones.

f) Importe de la compensación por la prestación de guardias:

El importe que se acuerda para el pago de las guardias durante el año 2018 será de 30 euros/día cuando el día de guardia sea laborable, y de 60 euros/día cuando el día sea festivo o fin de semana.

Para los años 2019, 2020 y 2021, este complemento estará sujeto a los incrementos salariales fijos previstos en el artículo 24.1 del mismo.

La cantidad que se percibe para las guardias es causal y no será consolidable, por lo que los empleados que no realizasen guardias no tendrán derecho a percibirlos.

Los trabajadores que estuvieren percibiendo una cantidad superior a la indicada, mantendrán «ad personam» el derecho a seguir percibiendo este complemento en sus actuales condiciones e importes.

5. Gratificación especial Navidad para los trabajadores que presten servicios entre las 23:00 y las 7:00 h en los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero:

Durante los años 2018 y 2019, los trabajadores que presten servicios entre las 23:00 y las 7:00 h en los días 24 o 31 de diciembre o 5 de enero, recibirán la cuantía de 118 euros por cada día trabajado.

Para los años 2020 y 2021, los trabajadores que presten servicios entre las 23:00 y las 7:00 h en los días 24 o 31 de diciembre o 5 de enero, recibirán la cuantía de 125 euros por cada día trabajado.

Dicha gratificación será incompatible con la percepción de cualquier complemento o plus con causa en el trabajo nocturno, en los términos legalmente establecidos.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores, además de las doce pagas ordinarias, tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, que se abonarán con las nóminas de los meses de junio y noviembre, y que incluirán los conceptos señalados en el artículo 21.1 siguiente, según cada caso:

- Salario base.
- Complemento Redexis.
- Complemento Personal 1.

Artículo 24. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial fijo y consolidable:

a) Incremento salarial para 2018: con carácter consolidable se incrementarán en el 1,5% los importes que se perciban en los conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018, abonándose en la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación en el BOE del presente Convenio.

b) Incremento salarial para 2019: con carácter consolidable se incrementarán en el 1,6% los importes que se perciban a 31 de diciembre de 2018 en los conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos desde el 1 de enero de 2019.

c) Incremento salarial para 2020: con carácter consolidable se incrementarán en el 1,6% los importes que se perciban a 31 de diciembre de 2019 en los conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020.

d) Incremento salarial para 2021: con carácter consolidable se incrementarán en el 1,7% los importes que se perciban a 31 de diciembre de 2020 en los conceptos Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

e) Los importes que resulten de dichos incrementos se distribuirán en 14 pagas de la forma siguiente: si fuere necesario se completará el salario base hasta alcanzar la cantidad que corresponda al grupo profesional del trabajador según las cantidades reflejadas en el Anexo III, y la cantidad restante se incorporará al Complemento Redexis.

f) Cláusula de revisión:

1. Para el caso de que a 31 de diciembre de 2019 la suma de los IPC (Índice de Precios al Consumo) reales correspondientes a los años 2018 y 2019 arroja una cifra superior al 3,6%, se aplicará un incremento salarial adicional consolidable por la diferencia entre la suma de los IPC relativos a 2018 y 2019 y la citada cifra (3,6%). Este eventual ajuste en el cálculo por dicho exceso no generará crédito o atraso salarial alguno, sino que servirá exclusivamente para computar la base de cálculo del incremento salarial para el año 2020.

2. Para el caso de que a 31 de diciembre de 2021 la suma de los IPC (Índice de Precios al Consumo) reales correspondientes a los años 2020 y 2021 arroja una cifra superior al 3,8%, se aplicará un incremento salarial adicional consolidable por la diferencia entre la suma de los IPC relativos a 2020 y 2021 y la citada cifra (3,8%).

Este eventual ajuste en el cálculo por dicho exceso no generará crédito o atraso salarial alguno, sino que servirá exclusivamente para computar la base de cálculo del incremento salarial para el año 2022.

No obstante lo dispuesto en los puntos 1 y 2 anteriores, será condición necesaria para que pudiera operar la cláusula de revisión salarial, el haber alcanzado, al menos, el 90% del EBITDA presupuestado de forma acumulada en los años 2018 y 2019, así como en los años 2020 y 2021.

2. Incremento salarial no consolidable y variable, sujeto y condicionado al cumplimiento de los siguientes objetivos:

Este incremento que tendrá carácter no consolidable, se aplicará con arreglo a los siguientes requisitos:

a) La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año el EBITDA presupuestado, así como cualquier modificación posterior y su justificación.

b) Cumplida la condición, que será comunicada en su caso por la empresa en el primer trimestre del ejercicio siguiente, se abonará dentro del período indicado en una sola vez la cantidad equivalente a incrementar el importe anual percibido por el trabajador en el año anterior por los conceptos salariales Salario base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2 y Complemento Personal 3, según los siguientes porcentajes:

1. Primera posibilidad: si se alcanzase al término de cada ejercicio (2018, 2019, 2020 y 2021) al menos el 90% del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis Gas en cada uno de los citados ejercicios, se abonará dentro del período indicado y en un único pago, un incremento adicional del 0,3% sobre los conceptos mencionados.

2. Segunda posibilidad: si se alcanzase al término de cada ejercicio (2018, 2019, 2020 y 2021) al menos un 95% del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis Gas en cada uno de los citados ejercicios, no será de aplicación el porcentaje señalado en el epígrafe anterior sino el siguiente, esto es, un incremento adicional del 0,4% sobre los conceptos mencionados.

3. Tercera posibilidad: si se alcanzase al término de cada ejercicio (2018, 2019, 2020 y 2021) al menos un 100% del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis Gas en cada uno de los citados ejercicios, no será de aplicación el porcentaje señalado en el epígrafe

anterior sino el siguiente, esto es, un incremento adicional del 0,5% sobre los conceptos mencionados.

c) Las cantidades que correspondan, en su caso, por el variable previsto en el presente epígrafe 2 no serán consolidables en el salario del trabajador.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales y previsión social

Artículo 25. *Beneficios sociales.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente Capítulo, la empresa respetará al personal procedente de Endesa los beneficios sociales a los que tengan derecho en base a los términos establecidos en su normativa de origen, de conformidad con el Acuerdo de Garantías de 16 de diciembre de 2010 y Anexo de 31 de octubre de 2013.

Artículo 26. *Complemento Incapacidad Temporal (IT).*

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, maternidad o paternidad, la empresa complementará la prestación de IT o maternidad/paternidad hasta el 100% del salario percibido en el momento de causar baja, integrado a tales efectos por los siguientes conceptos: Salario base, Complemento Redexis y los Complementos Personales 1 y 2.

Artículo 27. *Plan de Pensiones.*

Redexis Gas, S.A. ostenta un Plan de Pensiones que incluye a sus trabajadores en los términos y condiciones contemplados en su Reglamento (Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Redexis Gas de fecha -3 de diciembre de 2015-).

Durante la vigencia del presente Convenio, el importe de las aportaciones a cargo de la empresa para la cobertura de la jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento del «Colectivo II-Aportación Definida» definido en el Reglamento del Plan de Pensiones serán las siguientes:

	Aportación mensual partícipe	Contribución entidad promotora
Módulo 1.	–	12 euros.
Módulo 2.	10 euros.	35 euros.
Módulo 3.	20 euros.	70 euros.

Artículo 28. *Seguro de vida y accidentes.*

El Grupo Redexis Gas tiene suscrita una póliza de seguro de vida y accidentes en favor de todos los trabajadores en sustitución de cualquiera de las pólizas anteriormente en vigor y excluidas en todo caso las pólizas vinculadas al Plan de Pensiones, asumiendo el pago de la prima correspondiente, que pasará a tener las siguientes condiciones y capitales garantizados:

a) Seguro de vida:

- Contingencias cubiertas: Fallecimiento e Incapacidad.
- Capital garantizado: 60.000 euros.

b) Seguro de accidentes:

- Contingencias cubiertas: Fallecimiento e Incapacidad.
- Capital garantizado: 120.000 euros.

Artículo 29. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores del Grupo Redexis Gas que tengan matriculados a sus hijos en guarderías o centros de educación infantil y tengan una antigüedad superior a seis meses, podrán solicitar una ayuda que se recibirá a través de un Cheque Guardería por importe de 60 euros brutos mensuales por hijo con una duración máxima de doce mensualidades.

En el caso de que la guardería elegida por el empleado no esté adscrita a la red para la que son válidos los cheques guardería que se entregan, y solo en este hipotético caso, previa acreditación, la ayuda de 60 euros brutos mensuales se abonará vía nómina. En todos los casos el importe máximo de esta ayuda será de 720 euros por hijo.

A estos efectos, los requisitos para recibir dicha ayuda serán:

- Libro de familia que acredite la relación de parentesco.
- El hijo debe tener una edad comprendida entre 0 y 3 años.
- Justificación por parte del trabajador de la existencia de la matrícula, así como el pago de la misma.

En el caso que ambos progenitores sean trabajadores del Grupo Redexis Gas no se duplicará esta ayuda y sólo percibirá la ayuda por este concepto uno de los dos.

Artículo 30. *Seguro médico.*

Sin perjuicio de las condiciones individuales que cada empleado del Grupo Redexis Gas pueda tener, el Grupo Redexis Gas tendrá contratado un seguro médico colectivo en la modalidad de «Cuadro Médico» y subvencionará el 70% de la prima a aquellos trabajadores que actualmente no estén cubiertos por ninguna póliza de seguro médico, voluntariamente soliciten el alta en la póliza de seguro y tengan una antigüedad superior a seis meses, siendo por cuenta del trabajador la cuota adicional.

En caso que el trabajador opte por incluir como beneficiarios del seguro a su cónyuge e/o hijos, la cuota resultante de tal inclusión será sufragada íntegramente por el trabajador correspondiente.

Artículo 31. *Regalo por nacimiento hijo.*

El Grupo Redexis Gas obsequiará con un regalo a los empleados con motivo del nacimiento de su hijo, acogida o adopción legal. En el supuesto de que ambos progenitores sean empleados del Grupo Redexis Gas, no se duplicará este regalo a percibir por este concepto.

Artículo 32. *Obsequio con motivo de la Navidad.*

Las trabajadoras y los trabajadores del Grupo Redexis Gas recibirán con motivo de las fiestas navideñas un obsequio por parte de la compañía.

CAPÍTULO VIII

Medidas de conciliación de la vida laboral y personal

Artículo 33. *Objetivos de conciliación.*

Se establecen los siguientes objetivos de conciliación:

- a) Implantación de medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- b) Establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

c) Información y fomento del uso de las medidas de conciliación por las trabajadoras y los trabajadores del Grupo Redexis Gas.

Artículo 34. *Medidas efectivas de aplicación.*

- a) Evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias.
- b) Programación de reuniones de trabajo prioritariamente dentro del horario de presencia obligatoria en las oficinas, siendo excepcional la convocatoria fuera de dicho horario.
- c) Utilización de la tecnología disponible que facilite la ejecución del trabajo, así como preferentemente de los sistemas de comunicación y videoconferencias, con el objetivo de reducir los desplazamientos y viajes de trabajo.
- d) Dimensionamiento adecuado de los recursos humanos disponibles en cada área, departamento o centro de trabajo en función de las necesidades organizativas, con objeto de garantizar cargas de trabajo equilibradas en función del tiempo de trabajo disponible y de las posibilidades de la empresa.

Artículo 35. *Cambio temporal del régimen de horario (esta medida no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras a turno).*

Los trabajadores podrán solicitar una modificación temporal de su régimen horario, desarrollando su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1. Quien precise encargarse del cuidado directo de un hijo o familiar dependiente hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad oficialmente reconocida con una calificación de grado de discapacidad igual superior al 65%, siempre que este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.
2. Quien precise encargarse del cuidado personal y directo de ascendientes o descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autónoma competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.
3. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.
4. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, mientras que ésta perviva.

En los supuestos de los apartados 1 y 2 las trabajadoras y los trabajadores solicitantes habrán de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona cuya atención origina la solicitud.

No obstante, si dos trabajadores o trabajadoras de Redexis Gas solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, no se podrá disfrutar simultáneamente.

En los supuestos de los apartados 3 y 4 las trabajadoras y los trabajadores solicitantes habrán de justificar, respectivamente, la vigencia de la orden de protección y el justificante de asistencia a la cobertura social integral.

En caso de discrepancia, el solicitante podrá interpelar a la Comisión Paritaria para que se realice un análisis del caso y de las causas que alegó la empresa para justificar el rechazo, a fin de que pueda alcanzarse un acuerdo en dicho órgano.

En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, se retomará al horario anterior o el que convencionalmente proceda.

Artículo 36. *Reducciones de jornada por razones legales contempladas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor con fines de adopción o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

3. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 37. *Lactancia y nacimientos prematuros.*

1. Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. 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, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho.

Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de once días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

2. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

Artículo 38. *Permiso por maternidad.*

Este derecho se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad, cuando proceda, no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares.

Artículo 39. *Permiso de paternidad.*

Este derecho se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con siete días de antelación el ejercicio de este derecho cuando no se disfrute inmediatamente a continuación de la licencia retribuida por la misma causa.

Artículo 40. *Permanencia en el puesto de trabajo.*

Durante el periodo que comprende desde el embarazo hasta que los hijos tengan nueve meses, las trabajadoras no podrán ser trasladadas ni desplazadas en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que sea expresamente solicitado por ellas mismas.

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras embarazadas un puesto de trabajo idóneo a su estado. No obstante, en el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Durante este supuesto, las trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario integrado por el Salario base, el Complemento Redexis y los Complementos Personales 1 y 2.

Artículo 41. *Igualdad de oportunidades.*

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva, por diversas razones de índole social, económica y cultural.

La motivación, el esfuerzo de los empleados y su crecimiento profesional debe ser valorado por sus competencias, habilidades y conocimientos, sin importar el sexo.

Por ello, el presente Convenio avanza a través de todo el articulado en un marco laboral que garantiza el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades, incluyendo medidas de conciliación de la vida laboral y personal dirigidas a desarrollar prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres y la conciliación de la vida personal y/o familiar de los empleados, todo ello de conformidad con lo recogido en el artículo 85.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX**Régimen disciplinario****Artículo 42. *Régimen disciplinario.*****1. Conducta de los trabajadores en su desempeño profesional:**

Los trabajadores regirán todas sus actuaciones conforme a los siguientes principios básicos del cumplimiento de sus obligaciones laborales:

a) Conducta ética y cumplimiento del Código Ético y Políticas adoptadas por Redexis Gas: se entiende por tal el comportamiento ajustado al respeto a la integridad, honestidad, y buena fe en el desarrollo diario de su actividad profesional, asumiendo el trabajador el

cumplimiento del Código Ético y las políticas adoptadas y comunicadas por Redexis Gas en cada momento.

b) Profesionalidad: los trabajadores desempeñarán su prestación de servicios con profesionalidad, colaborando unos con otros en la búsqueda de la máxima eficiencia, la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación a la satisfacción del cliente, el respeto al medio ambiente y atendiendo a la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad: los trabajadores están sujetos a un permanente deber de confidencialidad respecto de toda aquella información a la que tengan acceso en el ejercicio de su actividad y cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa.

2. Régimen disciplinario:

Los trabajadores podrán ser sancionados por la comisión de incumplimientos de sus obligaciones laborales, de conformidad con el procedimiento establecido a continuación y por cualquiera de las faltas leves, graves y muy graves que se tipifican en los siguientes apartados 4, 5 y 6.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, de conformidad con la legislación vigente.

Las faltas leves se cancelarán, desapareciendo del expediente personal del trabajador a todos los efectos, incluido el de la reincidencia, a los 6 meses desde la comunicación de la sanción sin que el trabajador vuelva a incurrir en ninguna otra infracción; a los 18 meses las faltas graves en los mismos términos; y a los 24 las muy graves.

Se considerará la reincidencia en aquellos casos en los que el trabajador sea sancionado por la comisión de una falta y cometa nueva falta de igual o superior grado en un plazo de tiempo inferior al marcado para cada supuesto en el anterior párrafo.

La reincidencia en falta leve transformará el comportamiento infractor en falta grave, y la reincidencia en falta grave en falta muy grave, pudiendo la empresa imponer en cada caso la sanción que estime oportuna entre las previstas en el presente convenio.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su notificación, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

3. Procedimiento sancionador:

La aplicación del régimen disciplinario es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Todas las sanciones que se impongan serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan, y debiendo éste firmar el recibí de dicha comunicación. Los representantes de los trabajadores habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves de los empleados, sean o no afiliados.

En los supuestos en que la Dirección de la empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 60 días naturales a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo afectase a las necesidades del servicio, en cuyo caso podrá demorarse hasta 90 días naturales.

Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en el presente Convenio.

Caso especial: el procedimiento para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los delegados de prevención, requerirá la apertura de expediente contradictorio, en cuya tramitación habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo forme parte.

4. Faltas leves:

Serán consideradas faltas leves las siguientes conductas:

- a) El incumplimiento de la jornada u horario que no exceda de 30 minutos, sin la debida justificación.
- b) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el cómputo de treinta días.
- c) No cursar en el mismo día, o como máximo al día siguiente, la oportuna justificación de la ausencia al trabajo, salvo imposibilidad manifiesta debidamente acreditada.
- d) El retraso en el envío de la baja médica en caso de enfermedad, salvo imposibilidad manifiesta debidamente acreditada.
- e) Falta injustificada al trabajo de un día.
- f) El abandono injustificado del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si del abandono se derivan perjuicios efectivos para la empresa dicha falta podrá ser considerada grave o muy grave, según la entidad de los perjuicios provocados y las circunstancias específicas de cada caso.
- g) No comunicar a la empresa cualquier información que sea relevante para el cumplimiento por parte de la misma de sus obligaciones en materia de Seguridad Social y Hacienda. La falta de información será considerada grave en el caso de que la ocultación por parte del trabajador persiga un fin fraudulento o provoque un daño efectivo a la misma.
- h) La permuta de turnos o puestos de trabajo en general, sin la debida autorización, cuando no se derive perjuicio alguno para la empresa. Si se derivase perjuicio la permuta no autorizada será considerada falta grave.
- i) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones, sin motivo que lo justifique.
- j) No atender al interlocutor, sea éste interno o externo, con la atención, diligencia y corrección adecuadas. Si se produce queja justificada con perjuicio para la empresa, la conducta podrá ser calificada como grave o como muy grave, según las circunstancias específicas de cada caso y la gravedad del perjuicio causado.
- k) El incumplimiento o vulneración leve del Código de Conducta de la empresa o de cualquiera de sus Políticas.

5. Faltas graves:

Serán consideradas faltas graves las siguientes conductas:

- a) El incumplimiento de la jornada u horario que supere los 30 minutos y no exceda de 90 minutos en un mes, sin la debida justificación.
- b) Más de tres y hasta ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el cómputo de treinta días.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días al trabajo en el período de un mes.
- d) El incumplimiento específico de cualquier obligación en materia de prevención de riesgos laborales. Si de tal incumplimiento se deriva riesgo para la salud de las personas, la falta será muy grave. El mismo tratamiento recibirá la tolerancia de que sean otros empleados los que incumplan esta normativa, cuando sobre los mismos el trabajador tenga responsabilidad, mando o facultades de supervisión.
- e) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral cuando de la conducta no se derive ningún perjuicio más allá de la falta de ocupación del tiempo laboral en tareas profesionales, así como entregarse a juegos u otras ocupaciones que ninguna relación guarden con las funciones propias. Si además concurre algún otro perjuicio para la empresa la falta será considerada muy grave.
- f) El uso indebido del fluido eléctrico, suministro de gas, o cualquier otro beneficio social de este tipo.
- g) No poner en inmediato conocimiento de la empresa una incidencia relativa al servicio que se detecte, y que pueda perjudicar gravemente a la empresa o a terceros. Si

de tal falta de comunicación se deriva algún daño o perjuicio muy grave para cualquiera de las partes mencionadas, la falta será muy grave, especialmente si la omisión es constitutiva de riesgo para la salud e integridad de las personas dentro o fuera de la empresa.

h) El incumplimiento de las normas vigentes en la empresa en materia de protección del medio ambiente cuando no se derive del mismo perjuicio grave para la empresa o las personas. Cuando dicho perjuicio se produzca la falta será considerada muy grave. El mismo tratamiento recibirá la tolerancia de este tipo de incumplimientos por parte de trabajadores que tengan responsabilidad, mando o deber de vigilancia sobre el incumplidor.

i) Utilizar los medios de la empresa para fines particulares, incluido el ordenador, el acceso a Internet y el correo electrónico, de una forma tal que suponga un perjuicio para la empresa. Si el perjuicio se demuestra muy grave o la desviación del tiempo de trabajo del empleado para fines particulares es repetitivo, la falta será calificada como muy grave. Todo ello de conformidad con el protocolo que la empresa elabore y publique en materia de utilización de estas herramientas de trabajo.

j) Simular por cualquier medio la presencia de otro compañero aunque sea por una sola vez.

k) La reiteración en las faltas leves, siempre y cuando haya mediado sanción.

6. Faltas muy graves:

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes conductas:

a) El incumplimiento de jornada u horario que exceda de 90 minutos en un mes, sin la debida justificación.

b) Más de ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, sin la debida justificación.

c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin la debida justificación dentro de un mes.

d) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

e) El abuso de autoridad. Se entiende que concurre abuso de autoridad cuando un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador.

f) La falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa así como en los documentos de trabajo o de control de la misma.

g) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

h) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en los equipos, material, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la empresa.

i) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo o cause grave perjuicio a la reputación empresarial.

j) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la empresa, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de empresas suministradoras de materiales o servicios de la empresa o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

k) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes; y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros o a sus subordinados.

l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad.

n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

o) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.

p) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

q) La reincidencia en falta grave, siempre que haya mediado sanción.

r) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.

s) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

t) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.

u) Violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o la condena por delito de robo, estafa, hurto o apropiación cometida fuera de la empresa.

v) El incumplimiento o vulneración muy grave del Código de Conducta de la empresa vo de cualquiera de las Políticas de la misma.

w) Acoso sexual o por razón de sexo. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de un trabajador, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

x) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional, o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

y) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

z) En general todas aquellas que constituyen alguna de las causas justas de despido previstas en la legislación en vigor.

7. Sanciones:

Sin perjuicio de lo previsto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que la empresa podrá imponer, atendiendo a las circunstancias que concurran en cada caso concreto, son las siguientes:

a) En los casos de faltas leves: amonestación escrita.

b) En los casos de faltas graves: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) En los casos de faltas muy graves: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 43. *Comité Intercentros, Coordinadores Sindicales Estatales y Delegados Sindicales LOLS.*

1. Existirá un Comité Intercentros, que estará integrado por un máximo de 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y/o Delegados de Personal de la empresa.

En la designación de los integrantes del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de representación de los sindicatos o candidaturas electas, según los resultados electorales considerados globalmente a nivel de la empresa en su conjunto.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes atribuciones y competencias

a) Se considerará interlocutor válido frente a la parte empresarial en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que el Comité Intercentros haya recibido la delegación expresa del Comité de Centro, Delegado de Personal y/o de aquellos trabajadores que soliciten su intervención, por lo que en tal caso las decisiones que adopte el Comité Intercentros serán vinculantes para quienes le hayan otorgado la delegación.

b) Al menos anualmente la empresa informará al Comité Intercentros acerca de los planes a nivel global de la empresa en materia de contratación.

c) La empresa informará al Comité Intercentros acerca de los planes a nivel global de la empresa en materia de formación. Para ello, siendo conscientes de la relevancia de la presente materia y cumplir por tanto con lo previsto en el artículo 46 (formación) del presente Convenio, las partes convienen mantener, al menos, una reunión con carácter anual.

d) El Comité Intercentros tendrá la representación legal de los trabajadores a todos los efectos en las materias de carácter colectivo señaladas en los artículos 40, 41, 44.9, 47, y 51 del Estatuto de los Trabajadores siempre que las medidas de la empresa en estas materias afecten a más de un centro de trabajo de la empresa, así como en lo que concierne a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros se regirá por un Reglamento Interno que él mismo determinará, una vez constituido.

Los miembros del Comité Intercentros usarán para el ejercicio de su función el crédito horario sindical que cada uno de ellos ostente por su condición de representante unitario legal de los trabajadores.

2. Para la necesaria labor sindical en el desarrollo del Convenio, la coordinación de las distintas Comisiones y de las Secciones Sindicales de los centros así como del seguimiento de los acuerdos, la empresa facilitará de forma específica la acción a las Organizaciones Sindicales mayoritarias en el conjunto de la empresa y firmantes del presente Convenio.

A tal efecto, y si se constituyese por las Organizaciones Sindicales una Sección Sindical de ámbito de empresa, y ésta contase con más de 250 trabajadores, se podrá designar la figura del Delegado Sindical conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si la empresa no alcanzase la condición de ostentar en todo su ámbito la cifra de 250 trabajadores, o bien se redujese su plantilla quedando por debajo de la indicada cifra de plantilla, la empresa reconocerá la figura de un Coordinador Sindical de ámbito de empresa, sin que el mismo disponga de los derechos y garantías del Delegado Sindical.

3. En el caso de que la persona que designe la Sección Sindical Estatal como Delegado Sindical LOLS fuere miembro de un Comité de Empresa o Delegado de Personal, ostentará doble crédito horario sindical, tanto por lo que respecta a su condición de representante unitario de los trabajadores como por su condición de Delegado Sindical.

4. Todo lo anterior sin perjuicio de la existencia de los representantes unitarios (comités de empresa y delegados de personal) de cada centro de trabajo, que ostentarán

sus correspondientes competencias, derechos y garantías de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 44. *Cobro de cuotas.*

La empresa acepta el cobro de cuotas sindicales mediante deducción en la nómina de salarios, siempre que se solicite individualmente por cada afiliado.

Para ello, los trabajadores afiliados a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de su Centro de Trabajo, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda. También podrán tramitar este descuento a través de su respectivo Coordinador Sindical Estatal, a quien la Dirección dará una copia de las solicitudes recibidas.

Artículo 45. *Crédito horario sindical y varios.*

1. Los representantes unitarios legales de los trabajadores dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

En cualquier caso, la disposición de este crédito de horas sindicales deberá justificarse ante la empresa. Esta justificación podrá realizarla el Coordinador Sindical o Delegado Sindical si lo hubiera. La empresa estará en todo caso obligada a facilitar el permiso siempre que se solicite formalmente con al menos tres días hábiles de antelación o inferior si fuera urgente.

Salvo que se lleguen a otros acuerdos concretos sobre esta materia, sin rebasar el máximo legal podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los representantes unitarios (miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal) de un Centro de Trabajo pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia de los mismos a cursos organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades. El sistema de acumulación de horas se hará de forma anticipada y por semestres, previa comunicación escrita a la empresa, incluyendo la autorización de cesión de horas firmada por cada cedente. La empresa accederá a la solicitud de acumulación, siempre que lo permita el proceso productivo en el que se encuentren incluidos los puestos de trabajo ocupados por los representantes de los trabajadores afectados por dicha solicitud.

La acumulación antes citada será mes a mes, aunque de forma excepcional se podrá rebasar, con cargo a las horas semestrales acumuladas, siempre que se comunique por escrito con una antelación mínima de una semana y aportando la documentación que acredite el cursillo de formación, asistencia a Congresos o Conferencias de la Sección Sindical Estatal o del Sindicato u otra circunstancia excepcional que justifique la excepcionalidad. En estos casos, se ha de especificar contra qué mes del semestre se hace la acumulación.

Adicionalmente a lo establecido en los párrafos precedentes, se podrán acumular las horas sindicales de cada sindicato correspondiente a los centros de trabajo del territorio nacional en una bolsa común.

2. Los Coordinadores Sindicales Estatales o los Delegados Sindicales LOLS, en su caso, y los miembros de Comité de Empresa o los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de cesar en su representación o cargo, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla o para distintos fines de los que motivaron su entrega. Esta obligación se extiende a todos los ámbitos de representación existentes en el ámbito del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

FormaciónArtículo 46. *Formación.*

Las partes consideran que la formación profesional es una herramienta estratégica de la política de recursos humanos de Redexis, en cuanto potencia el desarrollo personal y profesional de la plantilla y fomenta el aumento de la productividad y eficiencia en la empresa.

A tal efecto, se fomentará la formación profesional en orden a conseguir los siguientes objetivos:

- El aumento de la productividad y eficiencia en la realidad de las labores de cada puesto de trabajo.
- El desarrollo de posibilidades profesionales.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos.
- La garantía de no discriminación entre trabajadores hombres y mujeres.
- La creación de una identidad corporativa común.

El plan de formación de la empresa y las acciones que se adopten en esta materia serán informados al Comité Intercentros, quien ostentará la representación a estos efectos a nivel de empresa, y quien deberá trasladar a los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo los aspectos que en su caso les conciernan.

Las necesidades formativas se plasmarán en un documento que será presentado al Comité Intercentros anualmente, pudiendo dicho Comité proponer las acciones formativas y las consideraciones que estime oportunas, debiendo la empresa dar respuesta a dichas cuestiones. Este proceso debe finalizar con la elaboración de lo que se denominará «Plan General de Formación Redexis Gas».

Las materias fundamentales que el «Plan General de Formación Redexis Gas» debe cubrir, al menos, serán:

- Calidad y Seguridad.
- Medio Ambiente.
- Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
- Formación Técnica (con especial intensidad en la atención de urgencias).
- Idiomas para todos los puestos y tareas específicas que lo precisen.
- Informática y Sistemas de la Información (propios de la empresa y externos).

La empresa, como responsable de la formación, proveerá la dotación de los recursos en orden a la consecución de los anteriores objetivos, siendo obligación del personal realizar la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones dentro de la empresa.

Para lograr la mayor eficacia posible de las acciones, la empresa decidirá los sistemas formativos para el correcto desarrollo del «Plan General de Formación Redexis Gas», pudiendo optar por diversos medios (asistencia presencial, desarrollo on-line o medios telemáticos).

En este sentido, la asistencia a cursos de formación de capacitación y mejora de las habilidades necesarias para el desarrollo del puesto será obligatoria en todo caso, incluida la asistencia a la formación impartida en materia de prevención de riesgos laborales.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación organizada por la empresa.

Cuando la realización de los cursos de formación no pueda llevarse a cabo íntegramente dentro del horario laboral, la empresa lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con carácter previo al inicio de los cursos, junto con una explicación de las causas que motivan tal circunstancia, y con la fórmula a adoptar para respetar en todo caso las limitaciones en materia de tiempo de trabajo y descanso convencionales y legales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que las acciones formativas se realicen fuera del horario laboral, el tiempo que exceda de dicho horario se computará de manera que el trabajador tendrá derecho a descansar, dentro de los siguientes 12 meses, en relación «hora por hora», el tiempo excedido. Aunque se intentará evitar por todos los medios, si el personal que trabaja a turnos tiene que acudir a un curso de formación en su día de descanso según cuadrante, tendrá derecho adicionalmente a lo anterior a un día de descanso a disfrutar en los siguientes 12 meses.

La empresa informará al Comité Intercentros con periodicidad anual, de los siguientes aspectos:

- a) Acciones realizadas y objetivo de las mismas.
- b) Personas y/o departamentos participantes.
- c) Número de horas formativas de cada acción.

La convocatoria para las acciones formativas se realizará con una antelación previa de al menos 15 días. A este respecto, se tendrá especial consideración con el personal que trabaja a turnos, respetándose los mismos para las convocatorias de dichos trabajadores.

Con carácter general, no se programarán acciones formativas en Semana Santa, la quincena de Navidad, los meses de julio y agosto.

La empresa manifiesta su compromiso de intentar agotar todos los recursos aportados por ella misma y por los empleados destinados a formación.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 47. *Comisión Paritaria del Convenio.*

1. Constitución y competencias:

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la parte social por los cinco miembros del Comité Intercentros, y por los miembros que designe Redexis Gas en representación de la parte empresarial que como máximo serán cinco.

Cada parte, la social y la empresarial, podrá delegar en algún otro miembro de la Comisión Paritaria sus asistencias a las reuniones y su voto a los efectos de las decisiones o acuerdos que se adopten.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su constitución, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento por mayoría de sus miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá en la sede de las oficinas centrales de Redexis Gas, en Madrid.

Serán competencias y funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación general y seguimiento de la aplicación del presente Convenio. En los conflictos colectivos e individuales relativos a la interpretación y aplicación del mismo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas en las que el presente Convenio haya previsto su intervención o competencia.
- d) En el caso de que, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se instase la inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio durante su vigencia, siempre que alguna de las partes solicitase la intervención de la Comisión Paritaria.

2. Intervención de la Comisión:

La intervención de la Comisión será solicitada por la empresa o por el Comité Intercentros, mediante escrito dirigido a la Comisión.

En el caso de ejercerse la facultad de la Comisión Paritaria prevista en el epígrafe anterior para la inaplicación, adaptación o modificación del convenio colectivo, los miembros de la Comisión Paritaria actuarán asimismo como miembros del Comité Intercentros, órgano legitimado para tales efectos.

3. Decisión de la Comisión Paritaria:

Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por este Convenio, la Comisión Paritaria podrá resolver los conflictos a ella sometidos, o adoptar sus decisiones, mediante acuerdo mayoritario de cada parte componente de la misma. La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, y en todo caso tal acuerdo quedará incorporado al contenido del Convenio cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, resolviendo sus decisiones en el plazo de los 7 días hábiles siguientes al que se le someta la cuestión en concreto.

4. Agotamiento del procedimiento de la Comisión Paritaria:

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos 7 días hábiles desde la solicitud sin que la solución se produzca.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados.

Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

Artículo 48. *Procedimientos de solución de discrepancias y de solución extrajudicial de conflictos.*

1. Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) (BOE de 23 de febrero de 2012 y BOE de 21 de julio de 2016), que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en las distintas materias que se citan en el epígrafe siguiente.

2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos de solución, siempre que la problemática afecte a varios centros de la empresa situados al menos en más de una Comunidad Autónoma y sean de carácter colectivo y no individual, los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación.
- b) Las controversias en la Comisión Paritaria del presente Convenio, exclusivamente en el caso de que ambas representaciones, social y empresarial, en el seno de dicha Comisión así lo acuerden.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación del nuevo convenio colectivo que conlleven su definitivo bloqueo. A estos efectos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.
- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo definitivo de la negociación correspondiente. Asimismo, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y sin que la instancia del procedimiento de solución pueda suspender o ampliar los plazos que legalmente estén establecidos en cada caso.

f) Asimismo, los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

g) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

h) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

i) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

3. La iniciativa para someter la controversia a los procedimientos de solución de conflictos podrá ser instada por una sola de las partes, social o empresarial, en todos los supuestos relacionados en el epígrafe anterior excepto en el b).

La instancia de dicha iniciativa por la parte social requerirá en todo caso un acuerdo mayoritario en el seno del Comité Intercentros, por lo que el incumplimiento de dicho requisito invalidará el procedimiento instado, que no tendrá efecto alguno.

Se considerará como parte social al Comité Intercentros o a la suma de Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la empresa y que cuenten con presencia en el Comité Intercentros; también se considerará parte social, en los casos de sus competencias propias, a la Comisión Negociadora del Convenio, o a la Comisión Paritaria del Convenio.

4. La instancia del procedimiento para la solución del conflicto deberá ser formulada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con sede actual en Madrid, calle San Bernardo, 20, 5ª planta, con arreglo a las reglas formales y procesales que establece el ASAC, y el procedimiento podrá consistir en:

a) La mediación: este procedimiento sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Asimismo, la convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación, por lo que entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento en la huelga, se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas.

La solicitud de mediación, el desarrollo de dicho proceso y su finalización, se registrarán por lo establecido en el ASAC a todos los efectos.

El acuerdo alcanzado en la mediación, siempre que cuente en el seno de la parte social con la mayoría del Comité Intercentros o de las secciones sindicales que ostenten la mayoría de los mandatos electorales existentes en la empresa, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, social y empresarial, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito acordando voluntaria y expresamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la decisión que dicho árbitro dicte sobre el conflicto suscitado, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Se podrá promover de mutuo acuerdo el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el epígrafe a) anterior, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. A estos efectos, y siempre de común acuerdo, las partes, inicialmente o durante el procedimiento de mediación, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

La solicitud de arbitraje, el desarrollo de dicho proceso arbitral y su finalización, se registrarán por lo establecido en el ASAC a todos los efectos.

El arbitraje finalizará con la resolución arbitral, que tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia, y sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Acuerdos alcanzados en la mediación o para solicitar de mutuo acuerdo el arbitraje:

1. Será exigible la concurrencia de la mayoría de la parte social, para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación, o para someter la discrepancia a arbitraje, posean eficacia general o frente a terceros.

2. En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto limitado a los trabajadores directamente representados por la sección sindical que haya suscrito los acuerdos en que concluya el procedimiento de mediación o la aceptación de estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.

3. La concurrencia de la mayoría de la parte social se producirá cuando el acuerdo alcanzado cuente con la mayoría del Comité Intercentros o cuando el acuerdo alcanzado lo haya sido con las Secciones Sindicales que ostenten la mayoría en los mandatos electorales existentes globalmente en la empresa y que cuenten con presencia en el Comité Intercentros. En los casos de sus específicas y propias competencias, también concurrirá la mayoría de la parte social cuando el acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, o de la Comisión Paritaria del Convenio, cuente con la mayoría de los miembros.

CAPÍTULO XIII

Varios

Artículo 49. *Género gramatical (RAE).*

Para evitar desdoblamientos innecesarios, el género gramatical empleado en el presente Convenio relativo al trabajador deberá considerarse utilizado y referido indistintamente tanto al género masculino como al género femenino, por lo que en dicha expresión se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Artículo 50. *Políticas de empresa.*

Con respeto en todo caso a lo establecido en el presente Convenio y a la legislación vigente, la empresa podrá implementar, modificar, extinguir, sustituir o adaptar, sus propias Políticas, sean éstas de carácter retributivo, de control u organización del trabajo, relativas a medios de trabajo, o de evaluación del desempeño de los trabajadores, así como las referidas al Código de Conducta y valores de la empresa, conflicto de intereses, etc.

Asimismo tendrá la empresa facultad para ejercer su «ius variandi» en las materias y condiciones laborales que sean de su competencia específica, tales como, a simple título enunciativo y no limitativo, la atribución de responsabilidades, los nombramientos o ceses de cargos en el caso de los mandos, la organización de la estructura, zonas, unidades y del organigrama, y todas aquellas materias o aspectos privativos de la empresa.

La empresa tendrá que dar la necesaria publicidad a las políticas para que todos los trabajadores tengan conocimiento de las mismas y su contenido a través de los medios que sean habituales en la compañía (publicación en la intranet de la empresa o cualquier otro medio equivalente).

Artículo 51. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Introducción:

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la práctica y promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y la protección de la Salud de los trabajadores son fundamentales en la actividad de la Empresa. Su desarrollo está encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y de su entorno y a la eliminación o, en su caso, reducción de los riesgos en su origen mediante la realización de una evaluación de los mismos, adoptando en cada caso las medidas necesarias para su control y para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, la empresa estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, especialmente a los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos en la empresa y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de la demás normativa concordante.

Con el fin de incrementar la cultura de Prevención e impulsar la actividad preventiva, se promoverán acciones de divulgación, sensibilización y formación a nivel global - incluida la formación continua a través de las reuniones de grupo- mediante programas anuales elaborados en función de las necesidades que se detecten.

2. Principios Generales:

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral está integrada en los sistemas de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la compañía, cuyo contenido se ajustará a lo establecido en el artículo 16.1

de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a través de la documentación elaborada para la gestión y aplicación del citado Plan de Prevención.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Plan de Prevención de la empresa incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Toda ampliación o modificación del Plan de Prevención será comunicada a los trabajadores afectados a través de sus representantes legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en todo lo relacionado con las consecuencias que aquélla pudiera tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño, dando cuenta al Delegado de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud, tanto para su conocimiento como para recabar sus propuestas concretas de mejora.

3. Servicio de Prevención:

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la empresa adoptará una de las modalidades preventivas previstas en el artículo 10 y siguientes de la citada norma atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada momento, quedando en todo momento cubiertas las cuatro especialidades preventivas.

La adopción de cualquiera de las modalidades preventivas o cambios en las mismas, será informada a la representación legal de los trabajadores y a los Delegados de Prevención con carácter previo.

4. Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

Con el fin de impulsar y potenciar su actuación en cada Centro, y sin perjuicio de que la elaboración y aprobación definitiva de los documentos de prevención se realizarán por los técnicos competentes en la materia perteneciente al Servicio de Prevención, se fomentarán los mecanismos de participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el tiempo correspondiente a las reuniones de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos, así como el de las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995.

5. Comités de Seguridad y Salud:

Se podrán constituir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores, siempre y cuando los representantes de los trabajadores hayan elegido a sus miembros. El Comité, que tendrá carácter paritario, se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite justificadamente alguna de las partes, y adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y especialmente el contenido de sus artículos 38 y 39 que determinan sus competencias y facultades.

En los centros en los que no existiese Comité de Seguridad y Salud por no alcanzarse el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (cincuenta trabajadores), se podrán elegir por y entre los representantes de los trabajadores a los Delegados de

Prevención, que tendrán las competencias y facultades previstas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según lo previsto en el apartado anterior.

Podrán acudir a las reuniones del Comité, previa justificación, con voz pero sin voto:

- Los Delegados Sindicales, si los hubiese.
- Trabajadores del Centro de Trabajo con cualificación específica respecto a cuestiones concretas que se debatan.
- Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que lo solicite a la Dirección del Centro o lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

6. Comités Territoriales de Seguridad y Salud:

En virtud de lo establecido en el artículo 35.4, segundo párrafo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y con el objetivo de fomentar el mejor cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, se acuerda la constitución de un Comité Territorial de Seguridad y Salud en cada Dirección Regional, compuesto por todos los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud, previstos en los anteriores apartados 4 y 5, correspondientes a los centros de trabajo integrantes de cada Dirección General.

Cada Comité Territorial de Seguridad y Salud asumirá todas las competencias que correspondan legal y reglamentariamente a los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo que se integren en su zona. Para regular su funcionamiento, se acordará un reglamento interno.

Si algún centro de trabajo quedara fuera de las Direcciones Regionales, sus Delegados de Prevención o miembros del Comité de Seguridad y Salud mantendrán las competencias y facultades atribuidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con independencia del resto de Comités Territoriales de Seguridad y Salud.

En caso de que se acuerde la eliminación de los citados Comités Territoriales de Seguridad y Salud, se devolverán las competencias atribuidas inicialmente a los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.

Siendo conscientes las partes, empresa y representación legal de los trabajadores, de la importancia de cumplir, fomentar y concienciar a todos los trabajadores del Grupo Redexis Gas en materia de seguridad y salud en el trabajo, adquieren el compromiso de crear durante la vigencia del presente Convenio y como máximo en el plazo de un año desde la fecha de firma del mismo, un Comité de ámbito nacional –con la misma naturaleza que los Comités Territoriales- para conocer de aquellas cuestiones en materia de seguridad y salud en el trabajo definidas por las partes.

7. Análisis y Prevención de los Riesgos Laborales:

La empresa, atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicados en sus centros, que considera que toda fuente de riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención, limitación y, si es posible, a su eliminación, mantendrán a través de los Servicios de Prevención, una evaluación continuada de los riesgos laborales, que engloba tanto a las instalaciones existentes como a los nuevos proyectos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Como consecuencia de dicha evaluación, las mejoras introducidas y la evolución y situación de progreso del sistema, se desarrolla en cada centro la planificación preventiva anual elaborada con el fin de reducir, controlar o eliminar dichos riesgos teniendo en cuenta los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Considerar la evolución de la Técnica.

- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención de forma global.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Instruir y formar a los trabajadores.

Continuando con el programa de Higiene Industrial y con el mismo fin de prevenir los riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores, se planificará la realización de estudios higiénicos sobre las condiciones ambientales de los puestos de trabajo que lo requieran. En aquellos puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores máximos admisibles de contaminante, se adoptarán las medidas adecuadas para reducirlos; mientras estas medidas no se lleven a cabo, se dotará al trabajador de ese puesto de cuantos medios de protección personal homologados sean precisos para anular o reducir el riesgo.

8. Información a los Delegados de Prevención:

La empresa mantendrá los medios adecuados para que los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, los Delegados de Prevención y los Comités podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Del mismo modo, los citados Delegados de Prevención y Comités deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

9. Servicios Médicos:

Los trabajadores tienen derecho a una vigilancia periódica de su salud atendiendo a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, la cual se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. Medio Ambiente:

Las partes firmantes consideran que todas las actividades de la empresa deben respetar el Medio Ambiente.

A tal efecto, tanto la Dirección como los Representantes de los Trabajadores mantendrán una vigilancia constante, para que las medidas preventivas y de protección al Medio Ambiente se mantengan operativas de forma permanente y acordes con los criterios más avanzados de esta materia, aplicables al tipo de actividades de la empresa.

Disposición adicional. *Complemento de antigüedad:*

Ningún trabajador devengará cantidad alguna por este concepto, con la excepción siguiente:

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio que vinieran percibiendo, según cada caso concreto y bajo el concepto Complemento Personal 4, los conceptos que hasta noviembre de 2015 se denominaban Antigüedad Sueldo Empresa Gesa, Antigüedad Complemento Puesto Gesa, Antigüedad ERZ, Compensación por 20 años de servicio.

Asimismo y de manera exclusiva, los trabajadores aludidos en el anterior párrafo, continuarán devengando su complemento de antigüedad con arreglo a los criterios que ostentan a la entrada en vigor del presente convenio (anualidad o trienios, según cada caso), y en las cuantías o importes actuales, que quedarán congeladas.

Disposición transitoria. *Compensación modificación de jornada Centro de Control.*

$$\frac{\text{Salario (Nota 1)}}{\text{Jornada actual en horas (Nota 2) /365}} \times \text{horas (Nota 3) x 33 x antigüedad actual}$$

Nota 1: Salario Fijo Bruto anual (no incluye salario en especie, ni beneficios sociales, ni variables o bonos).

Nota 2: El número de horas/año de la jornada actual del afectado (alguna de las siguientes, según el caso: 1.609 y 1.696).

Nota 3: El número de horas que la jornada actual del afectado debe aumentar para llegar a 1.720 horas/año.

ANEXO I

Estructura de clasificación profesional

Grupos profesionales	Contenido Complejidad	Conocimientos o experiencia requerida	Iniciativa Autonomía	Responsabilidad Mando
1 Director (Comité de Dirección).	Responsable directo de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o de parte de ellas, adoptando decisiones y/o participando con la Dirección en su elaboración así como en la definición y cumplimiento de objetivos concretos.	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.	Desempeña sus funciones con el grado más alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad.	Responsable de su área funcional o de su unidad territorial, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a la misma.
2 Director / Subdirector/ Delegado.	Responsable directo de la gestión de un área funcional de la empresa o zona geográfica asignada, con reporte directo a Comité de Dirección, adoptando decisiones con conocimiento de su superior y/o participando con él en la definición de objetivos concretos en su área de responsabilidad.	Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.	Desempeña sus funciones en su ámbito con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.	Responsable de su ámbito, con mando jerárquico sobre las personas adscritas a su unidad o Zona geográfica.
3 Responsable/Experto.	Tanto el responsable como el experto realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión en una misma área funcional. La diferencia existente entre ambos puestos consistirá en que las funciones del Responsable tendrán como principal componente el ámbito de la gestión de personas.	Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.	Alto grado de autonomía e iniciativa en su ámbito, debiendo mantener informado y en su caso consultado a su superior jerárquico.	Tanto el responsable como el experto tendrán un alto grado de responsabilidad y un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.
4 Técnico.	Realiza trabajos de ejecución autónoma bajo órdenes e instrucciones directas del responsable. Comprende la realización de tareas sobre una zona geográfica delimitada y/o un área funcional.	Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o experiencia en su sector profesional.	Autonomía e iniciativa dentro del proceso bajo supervisión del responsable.	Sin responsabilidad de mando. Puede coordinar funcionalmente tareas de otros colaboradores.

Grupos profesionales	Contenido Complejidad	Conocimientos o experiencia requerida	Iniciativa Autonomía	Responsabilidad Mando
5 Soporte operativo.	Trabajadores que realicen actividades siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, y bajo instrucciones concretas y claramente establecidas por su superior jerárquico. Será soporte operativo especialista el trabajador que realice las anteriores funciones ostentando capacidad de firma o validación.	Formación Profesional o equiparable, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.	Autonomía limitada sujeta a la ejecución de sus funciones o tareas.	Responsabilidad limitada al ejercicio de sus tareas. Sin responsabilidad de mando.

ANEXO II

Naturaleza de los principales conceptos de la estructura retributiva

Concepto convenio	Pensionable	Revalorizable	Base incentivo
Salario base.	Sí.	Sí.	Sí.
Complemento Redexis.	Sí.	Sí.	Sí.
Complemento personal 1.	No.	Sí.	Sí.
Complemento personal 2.	Sí.	Sí.	No.
Complemento personal 3.	No.	Sí.	No.
Complemento personal 4.	Sí.	No.	No.
Complemento personal 5.	No.	No.	Sí.

Conceptos causales o condicionales	Pensionable	Revalorizable	Base incentivo
Compe Modif Regimen Trb.	No.	No.	No.
Ayuda Estudios.	No.	No.	No.
Atenciones Sociales.	No.	No.	No.
Complemento puesto de trabajo.	No.	No.	No.
Turno Cerrado Cont.	Sí.	Sí.	No.
Comp. Horas Noctur.	Sí.	Sí.	No.
Guardia laborable.	Sí.	Sí.	No.
Guardia Fest o Fin S.	Sí.	Sí.	No.
Grat.Esp.Nav.NVie.Rey.	No.	No.	No.
Complemento Centro Control.	No.	Sí.	No.
Pr. Fidel/Vincul 25-35-40-45 años.	No.	No.	No.
Fluido Eléctrico rep y no rep / Compensación de Gas.	No.	No.	No.
Ayuda comida.	No.	No.	No.

ANEXO III**Tabla de salarios bases***(Euros brutos/año, distribuidos en 14 pagas)*

Año	Grupo Profesional 5 – Euros	Grupo Profesional 4 – Euros	Grupo Profesional 3 – Euros
2018	21.500	24.500	30.000