

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14674 *Resolución de 19 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Redexis Gas.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, SL) –Código de convenio número: 90100283012015–, que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección del grupo en representación del mismo, y de otra por la Federación de Industria de UGT (UGT-FICA) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de agosto de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

III 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 incluye los siguientes anexos:

- Anexo I: Estructura de clasificación profesional.
- Anexo II: Naturaleza de los principales conceptos de la estructura retributiva.
- Anexo III: Tabla de salarios base.
- Anexo IV: Instrucciones sobre registro diario de jornada.
- Anexo V: Reglamento de trabajo a distancia.
- Anexo VI: Reglamento de desconexión digital.

Y que es de aplicación en las siguientes empresas del Grupo Redexis:

1. Redexis, SA.
2. Redexis Infraestructuras, SL.
3. Redexis GLP, SL.
4. Redexis Gas Servicios, SL.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regulará las relaciones entre las Empresas indicadas en el Ámbito Funcional y las personas trabajadoras incluidas 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, 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 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, 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). A estos efectos, los Directores, Subdirectores y Delegados comprendidos dentro de los Grupos Profesionales 1 y 2 del sistema de clasificación profesional se encontrarán incluidos en el ámbito personal del presente Convenio con la excepción del Capítulo VI y artículo 10 Ascensos y cobertura de vacantes del que se entenderán expresamente excluidos.

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 2025.

Con independencia del inicio de su vigencia, exclusivamente los efectos económicos previstos en el artículo 24 de este Convenio para el año 2022 se aplicarán retroactivamente a partir del 1 de enero de 2022. En el caso de que algún trabajador haya tenido algún incremento de salario en 2022 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 octubre de 2022 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.

– 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.

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.

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 seis 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, Técnicos, Soporte Operativo y Vendedores.

Los puestos de trabajo y adscripción a los distintos grupos se realizarán por áreas o especialidades funcionales de la empresa.

Movilidad funcional: podrá haber movilidad funcional transversal entre las distintas áreas funcionales de la empresa 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.

2. 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 informados los representantes de los trabajadores 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: Dirección del Comité de Dirección.

Contenido y complejidad: Responsabilidad directa 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 o áreas funcionales, 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: Dirección, Delegados y Delegadas, Subdirección.

Contenido y complejidad: Responsabilidad directa 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.

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.

Serán soporte operativo en la posición de especialista, los trabajadores que realicen 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, así como aquellos trabajadores que realicen la ejecución, la puesta en servicio o la operación y mantenimiento de Instalaciones de gas o instalaciones de energía solar fotovoltaica.

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.

Grupo 6: Vendedores y vendedoras.

Contenido y complejidad: Realiza tareas promoción y venta directa a clientes finales (realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos) que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de mayor cualificación. Normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Iniciativa y autonomía: Autonomía e iniciativa dentro del proceso de venta directa bajo supervisión de los superiores jerárquicos y, en su caso, del coordinador de equipo nombrado en cada momento.

Responsabilidad y mando: Responsabilidad limitada al ejercicio de sus tareas.

Conocimiento y experiencia requerida: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias, Certificado de Profesionalidad equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Artículo 10. Ascensos y cobertura de vacantes.

En los supuestos de cobertura de vacantes o necesidades de nuevas contrataciones que sean requeridas con respecto a los grupos profesionales 3, 4, 5 y 6, la empresa, antes de recurrir a la contratación externa y salvo no sea viable por motivos de confidencialidad, 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 laborables 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.

El anterior procedimiento no será de aplicación en relación con las vacantes que se generen en los grupos profesionales 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 cesesArtículo 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 %. Las referidas horas complementarias de ofrecimiento y realización voluntaria, solo serán posibles en el supuesto de contrato a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

2. Contratos temporales:

a) Contrato de trabajo por circunstancias de la producción:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y

delimitada en los términos previstos en este párrafo. Solo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

b) Contrato de trabajo para la sustitución de la persona trabajadora:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

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 1, 2, 3 y 4 (Director Comité Dirección, Director, Subdirector, Delegado, Responsable y Técnico) será de hasta seis meses, en el caso de los trabajadores adscritos al grupo profesional 5 (Soporte operativo) será de tres meses como máximo, y, en el caso de los trabajadores adscritos al grupo profesional 6 (Vendedores) será de dos meses.

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, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Asimismo, el cómputo del periodo de prueba de dos meses fijado para los trabajadores adscritos al grupo profesional 6 (vendedores) comenzará a computarse desde el día siguiente a aquel en el que finalice su periodo formación inicial remunerada.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses el periodo de prueba no podrá ser superior a dos meses.

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 de 1.720 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 para cada uno de los centros de trabajo, calculando la duración exacta de la jornada partida en cada centro, el cual comentará e informará al Comité Intercentros para su posterior remisión a los centros de trabajo, conforme al siguiente criterio de cálculo:

Fórmula de aplicación durante la vigencia del convenio: $[(L-10)*X+(V-16)*7] = 1.720$

Siendo:

L: Número total de días en Jornada partida.

V: Número total de días en Jornada continua.

X: Número de horas a realizar cada día en jornada partida.

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.

1. Grupos Profesionales, 1, 2, 3, 4 y 5:

Los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales 1, 2, 3, 4 y 5 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 13:30 a las 15:30 horas, aunque podrá realizarse en menos tiempo (mínimo 45 minutos), siendo el resto del tiempo no consumido computable como tiempo de trabajo efectivo.
- Salida: a partir de las 17:00 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 13:30 horas y de 15:30 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:

Se trabajará 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.

Para los años 2022 y 2023 se prevé una ampliación de la jornada intensiva de verano en el mes de septiembre, quedando fijada desde el 24 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos inclusive), estableciéndose el horario de entrada y salida mencionado anteriormente.

Para los años 2024 y 2025 se prevé una ampliación de la jornada intensiva de verano en el mes de junio, quedando fijada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos inclusive), estableciéndose el horario de entrada y salida mencionado anteriormente.

No obstante, la ampliación de la jornada intensiva descrita no conllevará una reducción de la jornada anual, que será para todos los años de vigencia del Convenio de 1.720 horas.

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.

2. Grupo Profesional 6:

Los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional 6 (Vendedores) dispondrán de flexibilidad para el cumplimiento de su jornada dentro del siguiente horario (esta medida no será de aplicación a los trabajadores a turno):

a) Horario en jornada partida flexible:

De lunes a viernes a razón de 8 horas diarias:

- Entrada: flexible desde las 9:30 horas.
- Comida: se dispondrá de una interrupción de dos horas.
- Salida: a partir de las 19:30 horas y una vez realizadas las 8 horas diarias.

b) Horario en jornada partida flexible de verano:

Se trabajará a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes, con el siguiente horario:

- Entrada flexible desde las 9:30 horas.
- Comida: se dispondrá de una interrupción de dos horas.
- Salida: a partir de las 18:30 horas y una vez realizadas las 7 horas diarias.

Para los años 2022 y 2023 se prevé una ampliación de la jornada intensiva de verano en el mes de septiembre, quedando fijada desde el 24 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos inclusive), estableciéndose el horario de entrada y salida mencionado anteriormente.

Para los años 2024 y 2025 se prevé una ampliación de la jornada intensiva de verano en el mes de junio, quedando fijada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos inclusive), estableciéndose el horario de entrada y salida mencionado anteriormente.

No obstante, la ampliación de la jornada intensiva descrita no conllevará una reducción de la jornada anual, que será para todos los años de vigencia del Convenio de 1.720 horas.

c) Flexibilidad en el cómputo semanal:

No obstante lo anterior, según las necesidades del servicio y solo si así lo requiriese el desempeño de sus funciones y tareas (visitas a clientes o potenciales clientes), los trabajadores podrán cumplir y completar la jornada en cómputo semanal.

3. Registro de jornada diario.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada diaria, de acuerdo con el modelo que se incorpora como anexo 4 del presente convenio, que fundamenta sus relaciones laborales en la responsabilidad y plena confianza en todos sus trabajadores y en el convencimiento de una actuación acorde con la buena fe contractual, diligencia y responsabilidad en cuanto al cumplimiento tanto de sus obligaciones y cometidos laborales como de los horarios y jornadas en los que se debe desarrollar la actividad profesional. Conforme lo anterior, expresamente se manifiesta que no todo el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria es tiempo de trabajo efectivo, dado que, durante dicho intervalo de tiempo, los trabajadores disfrutan de descansos o pueden acceder a zonas y/o realizar servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales (servicio médico, zonas de descanso, gestiones personales, etc.).

Artículo 16. *Vacaciones.*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho durante la vigencia del Convenio a veintiséis 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 formalización de parejas de hecho. No procederá dicha licencia en el caso de posterior matrimonio de la pareja de hecho registrada.

b) Siete días naturales, dos de ellos laborables, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente formalizada, 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.

c) Tres días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho debidamente formalizada, 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.

El permiso retribuido al que hace referencia el presente apartado, podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada por días completos.

d) Dos días en caso de adopción, llevada a cabo en ámbito nacional y cuatro días en ámbito internacional, esta licencia tiene por objeto la realización de los trámites de adopción.

e) Un día 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.

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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

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 en horas coincidentes con el horario laboral, debiendo el trabajador presentar justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta. Esta licencia es exclusivamente para el trabajador y no para familiares.

l) El trabajador podrá acompañar a sus hijos menores de edad o que padezcan una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad, así como a sus ascendientes, que tengan que acudir a consulta médica general o de cabecera debidamente justificada por un máximo de dieciocho horas anuales.

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 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 treinta días naturales a la fecha de inicio. De igual modo, el trabajador deberá cursar por escrito y con al menos treinta 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho 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 tendrán derecho a lo siguiente:

– Grupos profesionales 3, 4 y 5: tendrán derecho a un reembolso máximo 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 mismo, debiendo los trabajadores justificar, en todo caso, la relación de gastos a fin de que la empresa los reembolse.

– Grupo profesional 6: tendrán derecho a un importe en concepto de dieta de 11 euros en caso de que el trabajador tenga que realizar un almuerzo fuera (comida o cena) y de 22 euros si tiene que realizar la comida y la cena fuera de su domicilio siempre que se deba pernoctar fuera del mismo.

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 o reembolso de gastos antes citados.

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 euros/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 anteriores convenios colectivos de empresa. A los trabajadores en alta a la entrada en vigor del presente Convenio, se les garantiza «*ad personam*» el importe fijo bruto anual total que actualmente perciban y que está formado por la suma de estos conceptos.

Cada uno de los cuatro grupos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del presente Capítulo (Grupos Profesionales 3, 4, 5 y 6) tendrá un salario base en las cuantías anuales señaladas en el anexo III del presente Convenio.

Dicho salario base se corresponde con el nivel salarial de carácter fijo que percibe cada uno de los trabajadores atendiendo a su grupo 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 experiencia, complejidad de las funciones, grado de autonomía, 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 680 euros brutos por mes.

Para aquellos trabajadores del Centro de Control que estuvieren percibiendo una cantidad superior a la indicada, el exceso sobre esta cantidad se consolidará a todos los efectos en el Complemento personal 2.

Este complemento se incrementará a partir del año 2023 a razón de un 1 % anual durante el resto de la vigencia del convenio colectivo y su actualización para el ejercicio correspondiente a 2026 será en aplicación de la cláusula de revisión, sin carácter retroactivo.

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 39,30 euros por día trabajado en dicho turno.

Dicho complemento será incompatible con la percepción de cualquier complemento o plus con causa en el trabajo nocturno, en los términos legalmente establecidos, sin perjuicio de lo pactado en el epígrafe 9 de este artículo.

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 acudiría al personal en el turno 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 la vigencia del Convenio será de 32,68 euros/día cuando el día de guardia sea laborable, y de 69,84 euros/día cuando el día sea festivo o fin de semana.

No obstante, si en alguna oficina se tuviera que cubrir el turno de guardias con menos de tres personas, a partir del tercer mes con esa circunstancia y mientras esta circunstancia se mantenga, el importe del complemento de guardia a abonar se incrementará en un 25% y además, para favorecer el descanso de las personas, se generarán 0,25 días de descanso por cada semana de guardia realizada.

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 percibirlas.

Este complemento será actualizado en aplicación de la cláusula de revisión establecida para el ejercicio 2026 y sin carácter retroactivo.

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 y para los operadores del centro de control, que además de los anteriores, presten sus servicios en los turnos de mañana y tarde de los días 25 de diciembre, 1 o 6 de enero:

El importe de esta gratificación durante la vigencia del Convenio será de 125 euros brutos.

6. Complemento Coordinador de Equipo:

Aquellos trabajadores que, hallándose encuadrados en el Grupo Profesional 6 del presente Convenio, sean además nombrados de manera discrecional, expresa y fehaciente por la empresa como coordinadores de equipo de vendedores –por su especial conocimiento o experiencia–, y que pasen a desempeñar, además de sus funciones y tareas habituales, las propias de dicho puesto de Coordinador de Equipo, percibirán durante el efectivo desarrollo de dichas tareas y responsabilidades un complemento 220 euros brutos por mes, o la parte proporcional que corresponda de conformidad con su jornada.

Este complemento no estará sujeto a ningún tipo de incremento salarial por Convenio.

Asimismo, la pérdida (temporal o definitiva) de la condición de coordinador por decisión de la empresa o acuerdo entre la misma y el trabajador, supondrá que el mismo dejará de percibir automáticamente el referido complemento, teniendo el mismo el carácter de no consolidable.

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. Revisiones salariales por Convenio.

Se establecen las siguientes revisiones salariales durante la vigencia del Convenio:

a) Incremento salarial anual.

Para que pueda operar esta revisión será condición necesaria el haber alcanzado, al menos, el 95 % del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis en el ejercicio previo a la revisión.

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.

Cumplida la condición, que será comunicada en su caso por la empresa en el primer trimestre del ejercicio siguiente, la revisión salarial será:

1. Para aquellos trabajadores cuyo salario fijo bruto anual (Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2, Complemento Personal 3, Complemento Personal 4 y Complemento Personal 5) a 1 de enero de cada ejercicio sea inferior a los siguientes definidos para para cada uno de los grupos profesionales:

Salario fijo bruto anual máximo

Grupo profesional	Salario fijo bruto anual máximo
Grupo 6 Vendedores.	22.000
Grupo 5 Soporte.	36.000
Grupo 4 Técnico.	49.000
Grupo 3 Responsable.	57.000

Se incrementarán en el 1 % con carácter consolidable los importes que se perciban a 31 de diciembre del ejercicio anterior 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 cada ejercicio 2022, 2023, 2024 y 2025.

Los importes que resulten de dichos incrementos se distribuirán (salario base más complemento Redexis) 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.

2. Para aquellos trabajadores cuyo salario fijo bruto anual (Salario Base, Complemento Redexis, Complemento Personal 1, Complemento Personal 2, Complemento Personal 3, Complemento Personal 4 y Complemento Personal 5) sea superior al definido para cada grupo profesional de la anterior tabla (Salario fijo bruto anual máximo), la revisión salarial anual consistirá en el abono mediante un pago único y sin carácter consolidable, de la cantidad equivalente a incrementar en un porcentaje del 0,5 % 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.

b) Pago único no consolidable, sujeto y condicionado al cumplimiento de al menos el 100 % del EBITDA presupuestado.

Para que pueda operar esta revisión será condición necesaria el haber alcanzado, al menos, el 100 % del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis en el ejercicio previo.

Cumplida la condición, que será comunicada en su caso por la empresa en el primer trimestre del ejercicio siguiente, se abonará en una sola vez y como pago único no consolidable, la cantidad equivalente a incrementar el importe anual de las tablas de salario base de Convenio (según las cantidades reflejadas en el anexo III) para cada grupo profesional a 1 de enero de cada ejercicio (2022, 2023, 2024 y 2025) en un 1,5 %.

c) Cláusula de revisión a 31 de diciembre de 2025.

Para que pueda operar esta cláusula será condición necesaria el haber alcanzado en promedio durante los cuatro años de vigencia del convenio (2022, 2023, 2024 y 2025), al menos, el 95 % del EBITDA presupuestado para el Grupo Redexis.

Cumplida la condición, que será comunicada en su caso por la empresa en el primer trimestre del ejercicio 2026, se incrementará a 1 de enero de 2026, de forma consolidable pero sin carácter retroactivo, la cantidad equivalente a incrementar el importe anual de las tablas de salario base de Convenio (según las cantidades reflejadas en el anexo III) de cada grupo profesional a 31 de diciembre de 2025 por el porcentaje resultante de aplicar un 10 % a la suma de los IPC (Índice de Precios al Consumo) reales correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025,

No obstante lo anterior, se garantiza el siguiente incremento, consolidable y sin carácter retroactivo, por la cantidad equivalente a incrementar el importe anual de las tablas de salario base de Convenio (según las cantidades reflejadas en el anexo III) de cada grupo profesional a 31 de diciembre de 2025 por los siguientes porcentajes en función del cumplimiento del EBITDA promedio durante los cuatro años de vigencia del convenio (2022, 2023, 2024 y 2025):

Cumplimiento EBITDA promedio 2022-2025 - Porcentaje	% garantizado (sobre tablas de Convenio 2025)
≥ 95	2
≥ 97,5	3
≥ 100	4

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.

No obstante, el derecho del suministro de energía bonificada en el periodo de pasividad y con carácter vitalicio, del personal tanto pasivo como actualmente activo en el momento en el que se convirtiese en pasivo, se modifica o convierte mediante una compensación económica en los términos y condiciones previstos en el Acuerdo formalizado en fecha 21 de diciembre de 2020 entre el Comité de empresa intercentros y la empresa Redexis, SA.

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

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo, nacimiento y cuidado del menor, la empresa complementará la prestación de IT o nacimiento y cuidado del menor 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, 2, 3, 4 y 5.

En todo caso, este complemento quedará sin efecto una vez finalizada la relación laboral por cualquier causa.

Artículo 27. *Plan de Pensiones.*

Redexis, SA 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).

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 – Euros	Contribución entidad promotora – Euros
		12
	–	35
Módulo 1.	10	
Módulo 2.	20	
Módulo 3.		70

Artículo 28. *Seguro de vida y accidentes.*

El Grupo Redexis 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 permanente.
- Capital garantizado: 60.000 euros.

b) Seguro de accidentes:

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

Artículo 29. *Ayuda de nacimiento.*

Los trabajadores del Grupo Redexis que tengan una antigüedad superior a seis meses, podrán solicitar una ayuda por cada nacimiento de hijo por importe de 60 euros brutos mensuales con una duración máxima de doce mensualidades.

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

- Libro de familia que acredite la relación de parentesco.

En el caso que ambos progenitores sean trabajadores del Grupo Redexis 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 pueda tener, el Grupo Redexis 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 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, 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 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.

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 Autonómica 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento

permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiéndose disfrutar las mismas al inicio o al final de la jornada laboral.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de once días laborables. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de nacimiento y cuidado del menor. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de 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 y 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. *Permisos por Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

Los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se regirán por lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores

al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, el permiso podrá distribuirse a voluntad de los progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Artículo 39. *Permanencia en el puesto de trabajo.*

Durante el periodo que comprende desde el embarazo hasta que los hijos tengan doce meses, las trabajadoras no podrán ser trasladadas ni desplazadas en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que así sea acordado de mutuo acuerdo entre la trabajadora embarazada y la empresa.

El mismo derecho se aplicará al otro progenitor y durante el mismo periodo de tiempo.

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, 2, 3, 4 y 5.

Artículo 40. *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.

Artículo 41. *Derecho desconexión digital.*

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento se incorpora como

Anexo 6 del presente convenio colectivo el reglamento de desconexión digital de Grupo Redexis, por el que se regulan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas a efectos de evitar una sobrecarga informática.

Artículo 42. *Protección de datos.*

La empresa y los trabajadores a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, se comprometen a actuar conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

CAPÍTULO IX

Utilización de equipos, herramientas y sistemas informáticos

Artículo 43. *Principios generales.*

a) Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

b) Los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos informáticos/digitales puestos a su disposición por la Empresa.

c) La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios informáticos/digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas/digitales y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y con observancia de lo dispuesto en la normativa de aplicación, en particular la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

d) Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos/digitales han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo. En todo caso, estas medidas estarán inspiradas por el principio de utilización de los medios de control menos invasivos para el trabajador.

Artículo 44. *Uso abusivo de las herramientas informáticas/digitales.*

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas/digitales, los siguientes supuestos:

a) El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.

b) La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

c) Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.

d) Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.

e) Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

f) Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.

2. El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente capítulo, determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas, así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el capítulo del presente Convenio.

Artículo 45. *Derecho a acceso a equipos, sistemas informáticos y de control por parte de la empresa.*

Con el objeto de verificar la adecuada prestación de servicio, la empresa podrá acceder libremente en todo momento a los equipos y sistemas informáticos y medios de comunicación y control implantados y/o entregados al trabajador, y obtener los contenidos de los mismos que sean procedentes. Como consecuencia, el uso indebido de los medios de comunicación equipos, y/o sistemas por parte del trabajador, de acuerdo con el capítulo X del presente convenio, será sancionable conforme a las previsiones del capítulo X del presente convenio.

Asimismo, la empresa podrá utilizar con fines disciplinarios, toda información obtenida a través de los sistemas de geolocalización o cámaras de videovigilancia, que hayan sido notificados previamente a los trabajadores, y de la cual se advierta una conducta infractora, sancionable conforme a las previsiones del capítulo X del presente convenio.

Todos los supuestos descritos anteriormente, se producirán respetando la dignidad e intimidad del trabajador y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 46. *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 diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, 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 seis meses desde la comunicación de la sanción sin que el trabajador vuelva a incurrir en ninguna otra infracción; a los dieciocho meses las faltas graves en los mismos términos; y a los veinticuatro 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 veinte 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 sesenta 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 noventa 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, destruir, 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 o 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 XI

Derechos sindicales

Artículo 47. *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 48. 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 49. *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 XII

FormaciónArtículo 50. *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».

Las materias fundamentales que el «Plan General de Formación Redexis » 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

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 doce 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 doce 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 quince 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 XIII

Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 51. *Comisión Paritaria del Convenio.*

1. Constitución y competencias:

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada en la parte social por cinco miembros designados por los sindicatos firmantes y por cinco miembros que designe Redexis en representación de la parte empresarial

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, 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.

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 siete 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 siete 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 52. Procedimientos de solución de discrepancias y de solución extrajudicial de conflictos.

1. Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), 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, 5.ª 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 regirán 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 regirán 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 capítulo XIII Varios.

Artículo 53. *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 54. *Políticas de empresa.*

Con respeto en todo caso a lo establecido en el presente Convenio y a la legislación vigente, así como a los derechos legalmente reconocidos a la Representación Legal de los Trabajadores, 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 55. *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 de Seguridad y Salud:

1. 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.

2. Comité Interterritorial de Seguridad y Salud.

Este 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.

CAPÍTULO XIV

Artículo 56. *Reglamento de Trabajo a distancia.*

El Grupo Redexis, en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio. Por ello y en cumplimiento del RD 28/2020 de 22 de

septiembre de trabajo a distancia las partes firmantes del presente Convenio establecen los siguientes principios reguladores del trabajo a distancia:

Está dirigido a personas trabajadoras en puestos de trabajo que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

Tendrá carácter voluntario y deberá ser solicitado por parte de la persona trabajadora y aceptado por parte de la Compañía a través de la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia.

Se establece la posibilidad de trabajar en remoto en las modalidades que se describen en el reglamento de trabajo a distancia de Grupo Redexis que como anexo 5 se incorpora a este convenio.

CAPÍTULO XV

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 veinte 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.*

Salario (Nota 1)

_____ X horas (Nota 3) x 33 x antigüedad actual

Jornada actual en horas (Nota 2) 7365

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.	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.	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.
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)

Grupo profesional	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Grupo 6 Vendedores.	16.098	16.581	17.078	17.590
Grupo 5 Soporte.	23.759	24.472	25.206	25.963
Grupo 4 Técnico.	27.074	27.887	28.723	29.585
Grupo 3 Responsable.	33.153	34.147	35.172	36.227

ANEXO IV

Instrucciones sobre registro de jornada

1. Introducción:

El «Boletín Oficial del Estado», en fecha 12 de marzo de 2019, publicó el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (de aquí en adelante, «Real Decreto-ley 8/2019»).

El Real Decreto-ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

En base a lo anterior, existe un sistema de registro diario de jornada en Redexis, de conformidad con las premisas e indicaciones que se contienen en estas instrucciones.

2. Ámbito de aplicación:

El sistema de registro diario de jornada establecido en este documento será aplicación a todas las personas trabajadoras que estén sujetas al convenio colectivo del grupo Redexis.

3. Sistema de registro diario de jornada:

De conformidad con la exigencia legal descrita, el presente documento tiene por objetivo informar sobre el sistema de registro diario de jornada de Redexis y de las instrucciones y directrices en las que se basa. Así:

a) Dicho mecanismo de control no debe ser contrario a nuevas formas de desarrollo del trabajo, incluido el trabajo a distancia, ni a las directrices y premisas de común aplicación en Redexis en materia de tiempo de trabajo, horario y jornada.

b) Redexis fundamenta sus relaciones laborales en la responsabilidad y plena confianza en todas las personas trabajadoras y en el convencimiento de una actuación acorde con la buena fe contractual, diligencia y responsabilidad en cuanto al cumplimiento tanto de sus obligaciones y cometidos laborales como de los horarios y jornadas, tal y como se viene haciendo con carácter general, en los que se debe desarrollar la actividad profesional.

c) El sistema de registro diario de jornada actual, a los efectos de registrar tanto el inicio como el final de la jornada diaria, es una solución informática con posibilidad de utilización desde cualquier dispositivo (ordenador o teléfono móvil), a través de un portal web o una aplicación para el teléfono móvil, sencilla e intuitiva, con distintas funcionales y opciones de consulta, que asegurará y facilitará información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, garantizando además la trazabilidad y el registro fidedigno de la jornada diaria una vez registrada.

El sistema de registro diario al inicio y a la finalización de la jornada hará uso del sistema de geolocalización en el momento único en el que se efectúa el registro, respetándose en todo caso los derechos de los trabajadores a la intimidad previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

d) Conforme lo anterior, expresamente se manifiesta que no todo el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria es tiempo de trabajo efectivo, dado que, durante dicho intervalo de tiempo, los trabajadores disfrutan de descansos o pueden acceder a zonas y/o realizar servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales (servicio médico, zonas de descanso, gestiones personales, etc.).

4. Distribución y tiempo efectivo de trabajo:

La jornada laboral es el tiempo de trabajo efectivo en el que se desarrolla la actividad profesional.

En cuanto a sus límites y distribución se estará a lo dispuesto en el III Convenio Colectivo de aplicación del grupo Redexis así como resto de normativa de aplicación; todo ello considerando la existencia de distintos colectivos, condiciones y, por tanto particularidades, o situaciones específicas conforme las diversas actividades desarrolladas por las empresas.

Asimismo, dado por un lado el régimen de flexibilidad reconocido en el Convenio Colectivo en cuanto a la forma de organizar y cumplir con el tiempo de trabajo pactado y, por otro, la existencia de distintos colectivos dentro de Redexis cuya prestación de servicios se acomoda a diferentes fórmulas (trabajo fuera de la oficina, viajes profesionales, horario flexible, etc.), las cuales serían susceptibles de provocar una variabilidad de la jornada diaria de trabajo, a los efectos de determinar el tiempo efectivo de trabajo realmente realizado por cada trabajador, se ponderarán todas aquellas circunstancias que pudieran afectar al tiempo efectivo de trabajo al mismo tiempo que su contabilización se podrá globalizar a efectos de control.

5. Horas extraordinarias:

Con carácter general la política de Redexis responde a la no realización de horas extraordinarias salvo supuestos excepcionales.

No toda prolongación de jornada es considerada extraordinaria.

El tiempo de trabajo efectivo que supere la jornada laboral anual prevista convencionalmente en cada momento tiene la consideración de hora extraordinaria. Cuando el trabajador necesite prolongar su horario de trabajo por razones laborales improrrogables, deberá ineludiblemente solicitar previa y expresa autorización por escrito de la Dirección del área y Recursos Humanos, quién podrá exigir su oportuna justificación

Para el caso de que, previa autorización expresa de la Dirección del área y Recursos Humanos, el trabajador requiriese prolongar su jornada, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán de acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo, mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

6. Ausencias e incidencias y particularidades:

Las ausencias –totales o parciales– al trabajo reguladas por el Convenio colectivo, deberán ser puestas en conocimiento y autorizadas por el responsable jerárquico pertinente además de estar debidamente justificadas, todo ello a través del portal del empleado.

Las obligaciones derivadas del Sistema de Registro de Jornada implementado en Redexis son de obligado y preceptivo cumplimiento por parte de todas las personas trabajadoras a los que les resulta de aplicación y/o les corresponde su control y verificación.

ANEXO V

Reglamento de trabajo a distancia

Al amparo de lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y forma de organización del trabajo que optimiza la relación entre trabajo y vida personal y familiar, se impulsa un sistema de trabajo a distancia, acorde a las necesidades propias de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del III Convenio del Grupo Redexis (Redexis, SA, Redexis Gas Servicios, SL, Redexis Infraestructuras, SL y

Redexis GLP, SL (en adelante, «Redexis» o la «Empresa») y de la actividad de la Empresa.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Con carácter general, el presente Reglamento de Trabajo a Distancia resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de Redexis, que, bajo la supervisión de Recursos Humanos, cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en el presente Reglamento de Trabajo a Distancia, y que estén sujetas al convenio colectivo del grupo Redexis (en adelante el «Convenio Colectivo»).

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de lo establecido en este Reglamento de Trabajo a Distancia, se entenderá por:

– Trabajo a distancia regular: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por éste, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

– Trabajo a distancia ocasional: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por éste, durante parte de la jornada, con carácter ocasional. Se entenderá que es ocasional el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, por debajo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

– Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en las fechas y con la recurrencia que se haya establecido en el presente programa o, en su caso, en el acuerdo de teletrabajo que se celebre.

– Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. *Voluntariedad del trabajo a distancia.*

3.1 El trabajo a distancia con carácter regular u ocasional será voluntario para la persona trabajadora y para Redexis.

La solicitud de trabajo a distancia realizada por la persona trabajadora, de acuerdo al procedimiento específico, deberá ser consensuada y aprobada por su responsable directo. A tal efecto, se tendrá en consideración, para su aprobación o denegación, el puesto de trabajo, las funciones realizadas, responsabilidades o cualquier otra circunstancia que pueda tener implicaciones en definir la modalidad de trabajo a distancia solicitada. La denegación, en caso de producirse, deberá ser motivada.

3.2 Para las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de trabajo a distancia regular, se seguirá el procedimiento específico del presente Reglamento y se requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, consensuado entre la persona trabajadora y el responsable directo. La validación de dicho acuerdo de trabajo a distancia se realizará posteriormente por parte de RRHH.

3.3 Para las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de trabajo a distancia ocasional, se seguirá el procedimiento específico del presente Reglamento.

3.4 La decisión de trabajar a distancia con carácter regular u ocasional, desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para Redexis y la persona trabajadora.

3.5 El ejercicio de reversibilidad se comunicará por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de quince días a la fecha de finalización, salvo circunstancias

justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona trabajadora al centro de trabajo, o que permitan ampliar dicho plazo.

Habida cuenta del carácter voluntario y reversible del trabajo a distancia, este acuerdo podrá finalizar anticipadamente a la fecha de vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas posteriores, por alguna de las siguientes causas:

- a) Por incumplimiento por cualquiera de las partes de las obligaciones y compromisos asumidos en el Acuerdo individual.
- b) Por un cambio en las funciones ejercidas por la persona trabajadora que requiera la prestación de actividad presencial; o por causas justificadas relacionadas con la competitividad, la productividad y la organización del trabajo
- c) Por acuerdo de las partes o voluntad expresada por cualquiera de los firmantes.
- d) Por decisión de la Empresa, basada en razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, dado el carácter reversible del presente acuerdo. Esta decisión deberá ser debidamente justificada por la Empresa.

Artículo 4. *Modalidades de trabajo a distancia.*

El presente Reglamento de Trabajo a Distancia, contempla las siguientes modalidades: 4.1. Trabajo a distancia regular. Esta modalidad contiene las siguientes especificidades:

- Se formaliza por escrito mediante acuerdo de trabajo a distancia regular que queda incorporado al contrato de trabajo inicial.
- Existirán dos opciones disponibles para las personas trabajadoras: (i) modalidad de trabajo a distancia dos días a la semana; (ii) modalidad de trabajo a distancia todas las tardes y una mañana a la semana durante la jornada partida de invierno que se transformará en dos días a la semana durante la jornada intensiva de verano.
- Se acordará entre la persona trabajadora y su responsable directo la modalidad de trabajo a distancia regular y para cada modalidad, el día o los dos días de la semana que la persona trabajadora prestará los servicios en modalidad de trabajo a distancia regular. En cualquier caso, el resto de la jornada semanal será prestada de forma presencial.
- Trimestralmente la persona trabajadora deberá reflejar la planificación, previamente consensuada con su superior directo, de la mañana o los dos días de cada semana que se prestarán, según la modalidad de trabajo a distancia regular, en un calendario/app para una efectiva coordinación.
- Se dotará a la persona trabajadora, además de las herramientas habituales para el desarrollo de su trabajo consistentes en un ordenador portátil y un teléfono móvil, de un «Puesto Flex» consistente en una silla ergonómica y un monitor.
- Se dotará a la persona trabajadora de una tarifa de datos con capacidad que permita el desarrollo de la actividad laboral (siendo responsabilidad de la persona trabajadora asegurar la existencia de cobertura)

4.2 Trabajo a distancia ocasional (un día). Esta modalidad contiene las siguientes especificidades:

- Se acordará entre la persona trabajadora y su responsable directo, un solo día de la semana que la persona trabajadora prestará los servicios en modalidad de trabajo a distancia ocasional. El resto de los días de la jornada semanal, serán prestados de forma presencial.
- Trimestralmente la persona trabajadora deberá comunicar por escrito a su responsable la planificación, que previamente ha sido consensuada con su superior, del día de cada semana que se prestará en modalidad de trabajo a distancia para una efectiva coordinación.
- Se favorecerá a la persona trabajadora con precios especiales para la adquisición de una silla ergonómica.

4.3 A estos efectos, dada la permanente evolución de la actividad de Redexis, y las posibles causas objetivas que pueden suscitarse, así como los posibles cambios en la vida personal de la persona trabajadora, la solicitud y concesión del trabajo a distancia en cualquier modalidad, tiene carácter anual y siempre durante la vigencia del III Convenio del Grupo Redexis.

4.4 La concesión del trabajo a distancia para una anualidad, no conllevará la concesión para futuras anualidades, ni será un derecho consolidado, debiendo verificarse para cada una de las futuras anualidades, la concurrencia de los requisitos para su concesión. Sin embargo, dicha concesión se entenderá prorrogada durante un año adicional si, habiendo llegado la fecha de su finalización, ninguna de las partes ha puesto de manifiesto razón alguna para suspender la prestación de servicio bajo esta modalidad de trabajo a distancia, no pudiendo la prórroga superar el periodo de vigencia del III Convenio del Grupo Redexis.

Artículo 5. *Acceso al trabajo a distancia y requisitos.*

5.1 La persona trabajadora que desee acogerse a cualquier modalidad de trabajo a distancia, deberá solicitarlo conforme al presente Reglamento.

5.2 Las personas trabajadoras que deseen acogerse a cualquier modalidad de trabajo a distancia deberán de reunir y acreditar los siguientes requisitos:

Estar en situación de servicio activo.

Desempeñar un puesto de trabajo que esté considerado como susceptible de ser prestado en la modalidad de trabajo a distancia. A estos efectos, a la fecha de elaboración de este Reglamento, se consideran puestos de trabajo no susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de trabajo a distancia la posición de operador del centro de control, la posición de instalador y todas las personas encuadradas en el grupo profesional 6 (vendedores).

Tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos teóricos y prácticos, que requiere el ejercicio de las funciones objeto de trabajo a distancia.

Disponer, en la fecha en que comience el régimen de trabajo a distancia, del equipo informático y sistemas de comunicación necesarios para la prestación de sus funciones.

5.3 Los requisitos mínimos exigidos deberán conservarse durante todo el periodo de tiempo en el que la persona trabajadora preste sus funciones mediante cualquier modalidad de trabajo a distancia.

5.4 Adicionalmente a lo anterior, todas las personas trabajadoras de Redexis, que desempeñen un puesto de trabajo susceptible de ser prestado en modalidad de trabajo a distancia (artículo 5.2), dispondrán de una bolsa de diez días de trabajo a distancia anuales, no acumulativos para años posteriores, que se acordarán de manera consensuada con su responsable directo, para asegurar la viabilidad y la no afectación a la operativa con motivo de su aplicación.

De estos diez días de trabajo a distancia, sólo se podrán usar un máximo de seis en período de jornada intensiva, y serán compatibles con el día/dos días ordinario/s de trabajo a distancia por semana acordado/s, de forma que, en su caso, permita durante dos semanas completas en periodo de jornada intensiva aplicar régimen de trabajo a distancia.

La persona trabajadora deberá reflejar la planificación, previamente consensuada con su superior directo, de los días de esta bolsa que se prestarán en modalidad de trabajo a distancia en un calendario/app para una efectiva coordinación. Para la formalización de esta solicitud se estará al procedimiento establecido.

No obstante a lo anterior, los operadores del centro de control con trabajo a turnos podrán realizar la prestación de sus servicios en los turnos de «Balances» y «Oficina» en la modalidad de trabajo a distancia, siempre que para el desarrollo de la actividad no se requiera por cualquier causa SU presencia física en el centro de control o en la oficina, y no pudiendo superar en ningún caso, en periodos de referencia de tres meses, el 30 %

de la jornada en la modalidad de trabajo a distancia (o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo).

Artículo 6. *Obligaciones laborales y horarios.*

6.1 Durante el desarrollo de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá cumplir con todas sus obligaciones laborales, del mismo modo que si la prestación de sus servicios fuera en modalidad de trabajo presencial.

6.2 El trabajo a distancia no supone cambio alguno de jornada o de horario de trabajo, por lo que quienes se adhieran a cualquier modalidad de trabajo a distancia deberán mantener los mismos horarios de trabajo que resultarían de aplicación si estuvieran prestando sus servicios en su centro de trabajo de manera presencial.

6.3 La persona trabajadora deberá, mientras preste sus servicios en modalidad de trabajo a distancia, estar disponible durante su horario laboral para la Empresa, compañeros, clientes, proveedores o cualquier otro interlocutor, a través del correo electrónico, teléfono móvil, videoconferencias, mensajería instantánea y cuantas herramientas tenga implantadas la Empresa, debiendo prestar el servicio, que dentro de sus funciones se le solicite.

6.4 La prestación de la actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia se realizará sin perjuicio de los viajes, visitas a clientes, canales, contratistas, instaladores, y todo tipo de desplazamientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, en los mismos términos y condiciones que en el trabajo presencial.

El incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones laborales podrá ser sancionado por la Empresa de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo y demás normativa de aplicación.

6.5 Durante la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia, el personal deberá cumplir y registrar su jornada, al igual que si estuviera presente en el centro de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y las políticas internas de la Compañía a este respecto.

6.6 Durante la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia se cumplirán las obligaciones y se reconocerán los mismos derechos, a todas las personas trabajadoras, con respecto al cumplimiento del Reglamento de Desconexión Digital.

6.7 Durante la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia, la empresa garantizará el acceso a la formación y a las oportunidades de las personas trabajadoras en las mismas condiciones que el resto del personal y con la misma sujeción a las políticas de evaluación establecidas por la empresa.

Artículo 7. *Flexibilidad.*

7.1 Si por razones objetivas se requiere la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, o en cualquier otro lugar para la efectiva prestación de sus funciones o para acudir a una reunión, formación, evento, etc, un día de los señalados para su prestación de trabajo a distancia, se deberá preavisar con al menos un día laborable de antelación, tomando como referencia la hora de envío en jornada laboral del receptor. En estos supuestos, el día o días de trabajo a distancia que hayan sido desempeñados de manera presencial, no será/serán acumulativo/s, salvo autorización expresa del responsable directo.

7.2 Cualquier cambio o modificación a petición de la persona trabajadora, con respecto a los días de trabajo a distancia acordados, por una situación ocasional o regular, deberá ser puesto en conocimiento de la Empresa, consensuado entre la persona trabajadora y el responsable directo, para asegurar la viabilidad y la no afectación a la operativa.

7.3 Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora que trabaja a distancia de acudir a su centro de trabajo con la periodicidad que al efecto haya sido acordada y exigida por Redexis.

Artículo 8. *Centro de trabajo, lugar de trabajo y prevención de riesgos laborales.*

8.1 La Empresa establece como requisitos necesarios del lugar en que se prestarán en modalidad de trabajo a distancia, los siguientes:

– Ha de ser obligatoriamente la residencia habitual de la persona trabajadora o el lugar que ésta designe, siempre que se trate de un lugar en el que pueda preservar la confidencialidad de la información que maneje o de las comunicaciones que mantenga, no pudiendo ser en ningún caso un lugar público en el que la persona trabajadora ponga en riesgo la confidencialidad de la información.

– Ha de cumplir con todos los requisitos establecidos con respecto a prevención de riesgos laborales establecidos por la Empresa y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

– En caso de que la persona trabajadora preste la totalidad de su jornada laboral a distancia, estará adscrita al centro de trabajo más cercano al lugar designado para la prestación de servicios.

La persona trabajadora se compromete, a respetar y cumplir las normas e instrucciones vigentes en la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, a cuyos efectos realizará la formación e información necesarias, obligándose ésta a colaborar con la Compañía para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales relativas a la protección de su salud y seguridad en el trabajo.

La empresa obtendrá toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia en el puesto de trabajo que la persona ha comunicado y designado como lugar de trabajo a distancia. La evaluación de riesgos se realizará para el puesto de trabajo designado como habitual por la persona trabajadora y se realizará a través del Servicio de Prevención mediante la autocomprobación *on-line*.

Una vez realizada la evaluación de riesgos el Servicio de Prevención Ajeno emitirá el correspondiente informe que será entregado a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención y a la Empresa.

8.2 De no poderse hacer responsable de los anteriores requisitos la persona trabajadora, deberá abandonar de forma inmediata la modalidad de trabajo a distancia.

8.3 Con respecto al derecho a la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras que preste servicios en modalidad de trabajo a distancia regular, se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 9. *Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*

9.1 Las personas trabajadoras que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia serán dotados con los medios mencionados en el artículo 4.

9.2 Las personas trabajadoras quedan obligadas a la utilización de dichos equipos y sistemas con diligencia y buena fe sin destinarlos a otras actividades diferentes del objeto de la prestación contractual. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas. La persona trabajadora se compromete a usar de forma diligente y mantener y conservar en buen estado los medios materiales puestos a su disposición por la Empresa para el desempeño de la actividad laboral.

Será responsabilidad de la persona trabajadora asegurar la existencia de suficiente cobertura y conexión a internet que cumpla con los requisitos de seguridad establecidos por la Empresa y que permitan el adecuado desarrollo de la actividad laboral.

En caso de pérdida, robo, o daños infligidos por terceros a cualquiera de los medios asignados, la persona trabajadora deberá interponer la correspondiente denuncia e informar al departamento de Sistemas.

Para la definición del tiempo de vida de los recursos y medios entregados mencionados en el artículo 4.1 como «puesto flex», esto es la silla ergonómica y el

monitor, se estará a lo establecido como periodo máximo de amortización de las tablas fiscales oficiales (LIS artículo 12; RIS artículo 4).

Será responsabilidad de la persona trabajadora su uso correcto, cuidado y conservación, estando cubiertos estos elementos (silla ergonómica y monitor) por la garantía del fabricante establecida por ley, sin responsabilidades adicionales de reparación o reposición por parte de la Empresa durante el periodo de vida útil fijado para estos elementos.

La empresa informará del procedimiento a seguir para la resolución de dificultades técnicas durante la prestación de servicios a distancia.

Artículo 10. *Derecho a acceso a equipos y sistemas informáticos por parte de la empresa.*

10.1 Con el objeto de verificar la adecuada prestación de servicio, Redexis podrá acceder libremente en todo momento a los equipos y sistemas informáticos y medios de comunicación y control implantados y entregados a la persona trabajadora y obtener los contenidos de los mismos que sean procedentes. Este control se llevará a cabo atendiendo a la Política de uso aceptable de activos (Referencia SSII. SEG. 02), la cual todos los empleados conocen y aceptan, sabiendo que Redexis puede ejercer facultades disciplinarias derivadas de su incumplimiento. Como consecuencia, el uso indebido de los medios de comunicación, equipos y sistemas por parte de la persona trabajadora, será sancionable conforme al Convenio Colectivo.

10.2 La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Artículo 11. *Compensación de gastos.*

Las partes consideran que los salarios anuales se han establecido tomando en consideración que compensan global y económicamente la situación de trabajo a distancia, compensando adecuadamente todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia, incluyendo, entre otros, suministro de energía, agua, conexiones a internet, uso de espacios o mobiliario, etc.; a lo que, además, se suman a los beneficios que de por sí proporciona esta modalidad, en cuanto que supone para las personas menores costes y tiempos de desplazamiento y más facilidad para dar respuesta a responsabilidades familiares y personales.

De conformidad con el artículo 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el desarrollo del trabajo a distancia para aquellas personas trabajadoras que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia regular (más de un 30 % de su jornada en un periodo de referencia de tres meses) será compensado con la asunción por parte de la Empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, según lo acordado y reflejado en este Reglamento.

Artículo 12. *Comisión de Seguimiento.*

Cualquier consideración e interpretación del presente Reglamento de Trabajo a Distancia se examinará y resolverá en la Comisión de Seguimiento tras la entrada en vigor del Reglamento.

12.1 La Comisión de Seguimiento estará integrada por diez miembros, cinco en representación de Redexis, y cinco de los sindicatos firmantes en representación de las personas trabajadoras de Redexis, todos/as ellos/as con sus respectivos/as suplentes.

Cada uno de los miembros de la Comisión de Seguimiento tendrá la misma representación de voto.

12.2 Todos los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de cada una de las partes.

12.3 De manera ordinaria, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año y de manera extraordinaria, a requerimiento de cualquiera de las Partes. Se celebrarán preferentemente de forma telemática, salvo que por circunstancias excepcionales se requiera la reunión presencial.

12.4 Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente Reglamento de Trabajo a Distancia.
- Estudiar las incidencias que se puedan plantear y proponer soluciones.
- Establecer criterios orientativos con relación a los puestos susceptibles de ser ejercidos en esta modalidad.
- Revisión periódica, cada año, del programa de trabajo a distancia, sus fines y objetivos.

Artículo 13. *Derechos colectivos.*

La empresa se asegurará de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras que presten servicios a distancia, de manera ocasional o regular, tanto con sus compañeros/as, como con sus representantes unitarios del centro de trabajo al que estén adscritas, como con sus representantes sindicales. Igualmente, garantizarán su participación en las actividades organizadas o convocadas por la representación de las personas trabajadoras o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses y, en particular, garantizará que se haga efectivo su derecho a voto en cualesquiera actividades en el que sea pertinente.

Artículo 14. *Normativa subsidiaria.*

En todo lo no previsto en el presente reglamento será de aplicación la normativa vigente en la empresa en las distintas áreas de actuación

Artículo 15. *Entrada en vigor.*

El presente Reglamento de Trabajo a Distancia entrará en vigor el día 27 de junio de 2022.

ANEXO VI

Reglamento de desconexión digital

Exposición de motivos

La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el mundo laboral ha provocado cambios en las relaciones laborales, tecnológicos y de flexibilidad, principalmente en lo que a organización del trabajo se refiere, respecto a horarios, métodos de trabajo y lugares de trabajo.

Es por ello, que el Grupo Redexis (en adelante «Redexis» o la «Empresa») tiene como objetivo regular el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, permitiendo la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, garantizando el tiempo de descanso y vacaciones.

Concretamente, el artículo 88.3 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (Ley 3/2018), prevé la capacidad empresarial de elaborar un reglamento interno en materia de desconexión

digital y protección de las personas trabajadoras, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

El derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, viene además contemplado, en el artículo 20 bis del real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (ET).

Mediante este Reglamento de desconexión digital (en adelante el «Reglamento»), se regulan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas a efectos de evitar una sobrecarga informática.

Expuesto lo anterior, este Reglamento no podrá suponer un obstáculo para realizar contactos o comunicaciones que Redexis considere necesarios por motivos legítimos para el correcto funcionamiento de la actividad de la Empresa como, por ejemplo, en caso de necesidad, accidente, emergencia o crisis.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1.1 El presente Reglamento resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de Redexis, de acuerdo a las características de su puesto de trabajo, y que estén sujetas al convenio colectivo del grupo Redexis (en adelante el «Convenio Colectivo»). A estos efectos, se distingue lo siguiente:

1.2 *Ámbito subjetivo.*

Este Reglamento será de aplicación a las personas trabajadoras de Redexis afectados por el abuso de medios electrónicos fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido de conformidad con el artículo 88 de la Ley 3/2018.

1.3 *Ámbito objetivo.*

Se valorarán los diferentes riesgos de responsabilidad en los que puede verse involucrada la Compañía en relación a la normativa aplicable.

Artículo 2. *Control y supervisión.*

2.1 El departamento de Recursos Humanos es el encargado de velar por la correcta aplicación del presente Reglamento de desconexión digital, ejerciendo las funciones de control y supervisión

2.2 Entre otros aspectos, el control y supervisión del Reglamento incluye lo siguiente:

Llevanza de un registro interno, asegurando que esté permanentemente actualizado, de forma que sea una herramienta útil y efectiva para las funciones de control y supervisión.

En este registro se inscribirán:

- (i) Copias de los acuerdos sociales de aprobación del Reglamento;
- (ii) todas las modificaciones que se vayan produciendo a cualquiera de los documentos, de forma que el registro conste siempre con versiones actualizadas de cada uno de los mismos;
- (iii) las consultas que se realicen internamente en relación con el Reglamento y de las respuestas a dichas consultas; y
- (iv) copia de los informes anuales que se elaboren en relación con el Reglamento;

2.3 Designación de una persona o equipo de contacto para la recepción de cualquier información y la resolución de dudas o cuestiones relativas al Reglamento y su aplicación.

2.4 Elaboración de informes anuales en los que se detalle lo ocurrido en relación con el Reglamento y se realicen las propuestas de modificación necesarias, en su caso.

2.5 Si existiera dichas propuestas de modificación, organización y llevanza del proceso necesario para elevar dichas propuestas a los órganos correspondientes para su análisis, debate y aprobación, en su caso.

2.6 Comunicación de todo lo anterior a los responsables en el área de Recursos Humanos de las actividades de formación y difusión, para asegurar que la información completa y actualizada llega de manera fluida a todas las personas trabajadoras.

Artículo 3. *Derecho a acceso a equipos y sistemas informáticos por parte de la empresa.*

3.1 Con el objeto de verificar la adecuada prestación de servicio, Redexis podrá acceder en todo momento a los equipos y sistemas informáticos y medios de comunicación y control implantados y entregados a la persona trabajadora y obtener los contenidos de los mismos que sean procedentes, siempre bajo los principios de proporcionalidad, justificación e intervención mínima. Este control se llevará a cabo atendiendo a la Política de uso aceptable de activos (Referencia SSII. SEG. 02), la cual todas las personas trabajadoras conocen y aceptan, sabiendo que Redexis puede ejercer facultades disciplinarias derivadas de su incumplimiento. Como consecuencia, el uso indebido de los medios de comunicación, equipos y sistemas por parte de la persona trabajadora, será sancionable conforme al Convenio Colectivo.

3.2 La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Artículo 4. *Formación y difusión.*

4.1 Se entregará por parte de Redexis a todas las personas trabajadoras, el manual del Reglamento de desconexión digital (anexo I), que se encuentre vigente en cada momento.

4.2 Se asegurará la difusión y conocimiento del Reglamento, su contenido, los documentos que la integran y su funcionamiento de todas las personas trabajadoras

4.3 La Compañía se compromete a llevar a cabo acciones de ayuda, formación y sensibilización de todas las personas trabajadoras que utilizan herramientas y dispositivos digitales.

Artículo 5. *Cumplimiento del reglamento.*

5.1 Redexis requiere que todas las personas trabajadoras de la Empresa lean y cumplan la totalidad de este Reglamento (incluido sus Anexos). El cumplimiento de este Reglamento, no es una garantía de empleo y no altera los términos y condiciones de la relación contractual de la persona trabajadora con la Empresa.

5.2 En caso de incumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento (incluido los Anexos al mismo), por parte de las personas trabajadoras de Redexis, la Empresa se reserva el derecho de tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas, razonables y proporcionales al incumplimiento de las mismas de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo y demás normativa de aplicación.

5.3 Asimismo, la Empresa cuenta con diferentes canales que permiten la denuncia de prácticas y comportamientos contrarios a los principios de desconexión digital, por cualquier persona trabajadora que sea conocedora de los mismos. En concreto, dichas denuncias se podrán realizar por medio de correo electrónico a las siguientes direcciones: (i) denunciasredexis@redexis.es y/o (ii) recursoshumanos@redexis.es.

Artículo 6. *Comisión de Seguimiento.*

6.1 Cualquier consideración e interpretación del presente Reglamento se examinará y resolverá en la Comisión de Seguimiento tras la entrada su vigor.

6.2 La Comisión de Seguimiento estará integrada por diez miembros, cinco en representación de Redexis, y cinco de los sindicatos firmantes en representación de las personas trabajadoras de Redexis, todos/as ellos/as con sus respectivos/as suplentes. Cada uno de los miembros de la Comisión de Seguimiento tendrá la misma representación de voto.

6.3 Todos los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de cada una de las partes.

6.4 De manera ordinaria, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año y de manera extraordinaria a requerimiento de cualquiera de las partes. Se celebrarán preferentemente de forma telemática, salvo que por circunstancias excepcionales se requiera la reunión presencial.

6.5 Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento del presente Reglamento.
- Estudiar las incidencias que se puedan plantear y proponer soluciones.

Artículo 7. *Entrada en vigor.*

7.1 El presente Reglamento entrará en vigor el día 27 de junio de 2022.