

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18632 *Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Naturgy.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy (código de convenio núm. 90100123012013), integrado por las empresas Corporación Eólica de Zaragoza, SL, Naturgy Generación, SLU, Gas Natural Comercializadora, SA, Nedgia Cegas, SA, Gas Natural Redes GLP, SA, Nedgia Galicia, SA, Global Power Generation, SA, Nedgia Madrid, SA, Nedgia Andalucía, SA, Nedgia Navarra, SA, Nedgia Aragón, SA, Naturgy Ingeniería Nuclear, SL, Naturgy Aprovisionamientos, SA, Nedgia Rioja, SA, Naturgy Energy Group, SA, Naturgy Renovables, SLU, Nedgia Castilla-La Mancha, SA, Nedgia, SA, Nedgia Castilla-León, SA, UFD Distribución de Electricidad, SA, Naturgy Nuevas Energías, SLU, Naturgy Ciclos Combinados, SLU, Nedgia Catalunya, SA, Naturgy Generación Térmica, SL, Naturgy Clientes, SAU, Naturgy Clientes Empresas, SAU y Naturgy Servicios Redes, SA, que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2026, de una parte, por la persona designada por la Dirección de las empresas, en representación del Grupo, y de otra por las organizaciones sindicales USO y CC. OO.-Industria, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado mediante acta de 3 de agosto de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, 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, 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, 25 de agosto de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO NATURGY**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El presente Convenio Colectivo se enmarca en un contexto global caracterizado por un entorno geopolítico cambiante, tensiones comerciales internacionales y una transición energética que avanza a ritmos desiguales entre las distintas regiones, países y mercados en los que el Grupo Naturgy desarrolla su actividad. En este escenario, el Grupo reafirma su voluntad de continuar siendo un agente impulsor de las transformaciones necesarias para anticiparse a los desafíos estructurales del futuro y contribuir al bienestar de la sociedad mediante la generación de valor, garantizando un suministro energético seguro, sostenible y accesible.

Ante esta realidad, Naturgy debe reforzar de manera continua su capacidad de adaptación y respuesta para seguir desempeñando un papel de referencia en el proceso de transición energética, avanzando hacia un modelo cada vez más orientado a la eficiencia, la digitalización y la sostenibilidad, con el objetivo de mantener su competitividad en un mercado en permanente evolución.

Todo ello exige dotar a la organización de mecanismos que permitan garantizar la flexibilidad y la capacidad de adaptación necesarias para responder con agilidad a los retos y oportunidades del sector, asumiendo que la transformación constituye un elemento permanente e inherente a la actividad empresarial, especialmente en un ámbito tan dinámico y exigente como el energético.

En este contexto, el Grupo Naturgy, a través del presente IV Convenio Colectivo, afronta nuevamente estos desafíos y reafirma su apuesta por un modelo de relaciones laborales moderno, equilibrado y sostenible, basado en el diálogo social, la flexibilidad y la conciliación de la vida laboral y personal. Todo ello con el objetivo de fortalecer un marco de relaciones laborales que compatibilice las necesidades organizativas con el bienestar de las personas trabajadoras, dotando al Grupo de la capacidad de adaptación que requiere el entorno.

En este sentido, las Partes acuerdan implantar un nuevo modelo de bonificación energética igualitario, integrado y homogéneo, que sustituya los sistemas diferenciados existentes desde la fusión de las compañías de gas natural y electricidad, adecuando las condiciones a la realidad actual del Grupo y a su oferta global de energía. Dicho modelo se fundamenta en un enfoque estable y con vocación de consolidación futura de consumo eficiente, racional y sostenible en el ámbito doméstico, reforzando el compromiso del Grupo con la transición energética, la protección del medioambiente y la cohesión social, y promoviendo un uso responsable y eficiente de la energía, alineado con los valores corporativos de sostenibilidad, competitividad, equidad y responsabilidad con la sociedad, las personas trabajadoras y el entorno.

Del mismo modo, y en coherencia con el proceso de homogeneización de las condiciones laborales y con la especial atención al bienestar y la salud de las personas trabajadoras que conforman Naturgy, las Partes acuerdan avanzar en la homogeneización del beneficio de asistencia sanitaria para toda la plantilla, con el objetivo de garantizar un marco común de protección social, equilibrado, equitativo y adaptado a las necesidades actuales, reforzando así el compromiso del Grupo con la calidad de vida, el bienestar integral y el cuidado de las personas.

Asimismo, se reafirma la voluntad de que el Convenio Colectivo continúe constituyendo una herramienta eficaz de gestión y, al mismo tiempo, un marco estable, moderno y de referencia para el conjunto de la plantilla, destacando entre sus principales ejes de actuación los siguientes:

- La clasificación profesional estructurada por grupos profesionales.
- La movilidad funcional y geográfica como instrumento para una gestión eficiente y flexible de la plantilla.
- El desarrollo profesional basado en el reconocimiento del mérito, la capacitación y la contribución profesional.

- Las medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Un nuevo modelo de turnos y retenes homogéneo que favorece una gestión común, elimina diferencias operativas y refuerza la cohesión organizativa.
- Una estructura retributiva común, que contempla mecanismos de retribución vinculados a la contribución a los resultados y a la buena marcha del Grupo.
- El modelo de organización de la actividad en materia de prevención de riesgos laborales.
- La articulación de la acción sindical a través de las secciones sindicales de Grupo.
- Los beneficios sociales como elemento complementario de las condiciones laborales y del compromiso social de la compañía.

El presente Convenio Colectivo se estructura en un cuerpo normativo de aplicación general y en diversos anexos complementarios, en los que se incorporan, entre otros aspectos, las tablas salariales, las tablas de clasificación profesional, las tablas de cálculo del tiempo de trabajo y demás documentos asociados necesarios para su correcta aplicación y desarrollo.

El presente Convenio Colectivo, ha sido suscrito con fecha 30 de junio de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación del Grupo y, de otra, por las organizaciones sindicales de USO y CC. OO.-Industria en representación de los trabajadores afectados, concurriendo en las indicadas organizaciones sindicales la legitimación establecida en el artículo 89.3 ET.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Al amparo de lo regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de Grupo (en adelante Convenio) que es de aplicación en las empresas que a la fecha de la firma pertenecen al Grupo Naturgy y que se relacionan a continuación:

Corporación Eólica de Zaragoza, SL.	Naturgy Generación, SLU.
Gas Natural Comercializadora, SA.	Nedgia Cegas, SA.
Gas Natural Redes GLP, SA.	Nedgia Galicia, SA.
Global Power Generation, SA.	Nedgia Madrid, SA.
Nedgia Andalucía, SA.	Nedgia Navarra, SA.
Nedgia Aragón, SA.	Naturgy Ingeniería Nuclear, SL.
Naturgy Aprovisionamientos, SA.	Nedgia Rioja, SA.
Naturgy Energy Group, SA.	Naturgy Renovables, SLU.
Nedgia Castilla-La Mancha, SA.	Nedgia, SA.
Nedgia Castilla-León, SA.	UFD Distribución de Electricidad, SA.
Naturgy Nuevas Energías, SLU.	Naturgy Ciclos Combinados, SLU.
Nedgia Catalunya, SA.	Naturgy Generación Térmica, SL.
Naturgy Clientes, SAU.	Naturgy Clientes Empresas, SAU.
Naturgy Servicios Redes, SA.	

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

En el marco de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio será de aplicación igualmente a aquellas empresas que resulten de las arriba indicadas como consecuencia de una escisión –total o parcial–, de una fusión o de la constitución de sociedad, en las que: i) por un lado, se produzca sucesión de empresa a efectos laborales y, ii) por otro, el Grupo mantenga una posición mayoritaria (superior al 50 % accionarial) o de mayor participación accionarial, en las que ejerza la gestión y dirección de su plantilla, previa comunicación a la Representación de los Trabajadores.

Geográficamente será de aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas indicadas ubicados en el territorio español.

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras en activo de la Empresa (y al personal pasivo en las materias que así expresamente se indique), con excepción tanto del Personal Exento como del Personal Excluido.

Tendrán la consideración de Personal Exento de Convenio los Directores y Gerentes, los cuales verán regulada su relación laboral por lo dispuesto en su contrato de trabajo.

Tendrán la consideración de Personal Excluido de Convenio aquellas personas trabajadoras que, no siendo Personal Exento, ocupen puestos de especial dedicación valorados, según el sistema de valoración de puestos de la Compañía, como puestos de excluido de convenio, y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de contrato individual en el que se refleje su voluntad de exclusión de Convenio. Las partes convienen que el porcentaje óptimo de este Personal Excluido de Convenio no debería superar el 25 % de la plantilla en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, comunicando la Empresa con carácter anual el porcentaje existente a las partes firmantes.

De forma voluntaria mediante comunicación escrita dirigida a la Dirección de la empresa, el Personal Excluido de Convenio se incorporará al mismo cuando ocupe puestos incluidos en Convenio, o de forma automática cuando opte a una posición vacante de convenio publicada, en caso de resultar seleccionado, formalizándose documentalmente entre la Empresa y la persona trabajadora.

La incorporación del citado personal Excluido a Convenio implicará la distribución de su remuneración fija entre todos los conceptos regulados en el Convenio que le sean individualmente aplicables, dejando de devengar y percibir los demás conceptos retributivos de aplicación exclusiva al Personal Excluido. No obstante, si la persona trabajadora hubiera percibido y estuviera devengando Retribución Variable, y no pasara a percibir ningún otro tipo de retribución variable a raíz de dicha incorporación o con posterioridad, percibirá exclusivamente, durante los 3 primeros años de incorporación a Convenio, los importes que se deriven de los siguientes porcentajes aplicados sobre la última retribución variable anual percibida correspondiente al Personal Excluido:

Primer año.	70 %
Segundo año.	50 %
Tercer año.	25 %

También dicha incorporación implicará la novación del resto de condiciones laborales y beneficios sociales a favor de las establecidas en el Convenio, sin que las aplicables con anterioridad a su incorporación a Convenio sigan vigentes con posterioridad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo por escrito, y con comunicación a la otra dentro de los seis meses anteriores a la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que, denunciado el Convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, no se alcanzase un acuerdo antes del término del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio mantendrá su vigencia, salvo en las materias de carácter obligacional y las que tengan una regulación ligada a su vigencia (31 de diciembre de 2028).

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial se resolviera su nulidad, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia.

En el supuesto de que por modificación normativa o por sentencia judicial firme se produjera la derogación o nulidad parcial de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo en su totalidad, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia o de la fecha de publicación de la referida normativa, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido normativo.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

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

Artículo 6. *Prelación de normas.*

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

Artículo 7. *Inaplicación del Convenio Colectivo.*

La firma de este Convenio no obstaculizará el que, de darse las causas justificativas legalmente previstas al respecto, pueda iniciarse el procedimiento al que se refiere el

artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre respetando el periodo de consulta y la obligación de negociar de buena fe.

Artículo 8. *Comisión de Seguimiento.*

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

Adicionalmente, las Partes expresan su voluntad de acudir con carácter general al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que corresponda, previamente a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social.

1. Composición.

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

2. Funciones.

Serán funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

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

3. Funcionamiento.

a) La Comisión de Seguimiento se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión.

b) Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los 15 (quince) días naturales después de la fecha de su solicitud, salvo aquellas para las que la ley establezca un plazo inferior.

c) El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del Convenio, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría absoluta.

d) Se redactará un acta reflejando los asuntos tratados, así como las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los miembros preferentemente en un plazo de 10 (diez) días hábiles.

e) A efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión de Seguimiento será en Madrid, avenida América, 38, planta 11.

Para los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de no solventarse la discrepancia en el seno de la Comisión de Seguimiento, se seguirá el procedimiento regulado en el citado artículo, siempre que dicha discrepancia afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio

de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

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

A este respecto, y de conformidad con la legislación vigente, se primará la continua adaptación de la organización de la Empresa a los objetivos de eficiencia, innovación, digitalización, competitividad y sostenibilidad, no alterando las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, dando cumplimiento a los procedimientos de información, consulta y/o negociación con la representación de los trabajadores que resulten de aplicación según la normativa vigente, potenciando actitudes de diálogo y esquemas participativos.

Las personas trabajadoras desarrollarán las funciones que tengan asignadas con eficacia y deberán colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten, con el objetivo de contribuir al desarrollo tecnológico de la Compañía y garantizar un nivel óptimo de productividad. A este fin, la Empresa dotará de la formación adecuada para la adquisición de la capacitación necesaria, facilitando la persona responsable de cada Unidad el acceso a la misma.

Artículo 10. *Puestos de trabajo.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa, en el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la misma, la creación o evolución de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional, y la determinación de su clasificación profesional, ajustándose al sistema de valoración de puestos implantado y validado en el presente Convenio, que respeta lo establecido en la legislación vigente.

Con esta valoración, la Empresa determinará el nivel de contribución a la organización de cada puesto de trabajo, definiéndolo en función de parámetros de valoración vinculados a factores profesionales. A cada uno de esos puestos le corresponderá, de conformidad con la tabla regulada en el anexo V y en función del nivel de contribución asignado, un nivel de referencia salarial.

En relación con lo anterior, la Dirección de la Empresa, en el ejercicio de su facultad de creación de nuevos puestos de trabajo, los incorporará automáticamente en los sistemas de la Compañía y aplicará de forma simultánea el nivel de contribución y grupo profesional, según el sistema de valoración de puestos y clasificación profesional, una vez analizados los mismos en el ámbito de la Comisión de Clasificación Profesional, con carácter previo a la adscripción de personas trabajadoras al nuevo puesto de trabajo.

El acceso a los niveles de referencia salarial indicados se producirá con el mismo mecanismo que el establecido para los niveles de entrada regulados en el artículo 12 de este capítulo, de forma que se alcanzarán los mismos –en tanto en cuanto se mantenga la adscripción al puesto de trabajo correspondiente– una vez transcurrido un año en cada uno de los niveles salariales que preceden a estos.

No obstante lo anterior, cuando hayan transcurrido 4 años en el mismo puesto de trabajo, se accederá directamente al nivel de referencia salarial correspondiente, en tanto en cuanto se mantenga la adscripción a ese puesto de trabajo.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula en grupos profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo.

Se denomina grupo profesional a la unidad clasificatoria de los puestos de trabajo que los agrupa por las funciones y actividad a realizar con carácter principal en cada uno de ellos, así como por las aptitudes profesionales, titulaciones o reconocimiento profesional equivalente requeridos para el desempeño de dichos puestos.

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

Como principio básico de clasificación profesional de las personas trabajadoras, se establecen 4 grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo Comercial, Grupo Técnico-Operativo y Grupo de Gestión.

En el anexo V se adjunta la tabla de puestos tipo a la fecha de firma y su correspondiente clasificación profesional.

Artículo 12. *Grupos Profesionales y Niveles de Desarrollo Profesional.*

Grupos profesionales:

Técnico.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones especializadas en áreas de negocio o corporativas de mayor responsabilidad y alcance a las establecidas en los restantes grupos profesionales, controlando los procesos de su responsabilidad, con un elevado grado de especialización y autonomía. Los puestos asignados a este grupo requieren titulación universitaria o reconocimiento profesional equivalente. Las personas trabajadoras en él incluidas pueden ejercer supervisión de tareas y/o dirección de otras personas trabajadoras.

Comercial.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones inherentes a la actividad comercial (bien con cliente directo o bien gestionando empresas colaboradoras u otros) o de expansión de la Empresa (expansión, captación y gestión de productos). Determinados puestos asignados a este grupo, en función del grado de responsabilidad y conocimiento inherentes a su desempeño, requieren titulación universitaria o reconocimiento profesional equivalente pudiendo también ejercer supervisión de tareas o gestión/coordinación de personas trabajadoras que desempeñan funciones propias de este grupo.

Técnico-Operativo.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones propias del negocio, con un grado medio de especialización técnica, preventiva y operativa relativas a instalaciones propias o de clientes, producción industrial, infraestructura de redes y elementos auxiliares u otras equivalentes, pudiendo también ejercer supervisión de tareas o gestión/coordinación de personas trabajadoras que desempeñan funciones propias de este grupo.

Gestión.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones del ámbito de soporte a procesos, soporte técnico y/o otras análogas, en áreas de negocio o corporativas pudiendo también ejercer supervisión de tareas o coordinación de personas trabajadoras que desempeñan funciones propias de este grupo.

Niveles de Desarrollo Profesional.

Dentro de cada grupo profesional existen los siguientes niveles:

Niveles de Entrada:

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal por nuevo ingreso en la Empresa, o cambio de grupo profesional. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral hasta alcanzar el nivel Básico.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para realizar directamente contrataciones en cualquiera de los niveles de Entrada, nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación u otras circunstancias análogas debidamente acreditadas).

Nivel Básico:

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Niveles de Desarrollo:

Los constituyen los niveles superiores al nivel Básico de cada grupo al que podrá acceder el personal de acuerdo con su progresión profesional y con las necesidades de la organización.

La promoción a los niveles de Desarrollo o dentro de ellos se efectuará por libre designación de la Empresa u otros mecanismos que, en su caso, puedan establecerse.

Artículo 13. *Comisión Clasificación Profesional.*

Con el ánimo de analizar y efectuar el seguimiento de las cuestiones que puedan suscitarse en materia de clasificación, en base a lo regulado en el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión de Clasificación Profesional, con la composición y funciones siguientes:

1. Composición y funcionamiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes, e igual número total por parte de la Dirección de la Empresa. Para los casos en que se considere necesario proceder a votación, cada una de las partes antes indicadas ostentará el 50 % de la totalidad de los votos. El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con su representatividad a la fecha de firma del Convenio.

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

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

Las deliberaciones de la Comisión serán secretas y el contenido de sus debates no podrá, por tanto, ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión, sin perjuicio de que se levanten actas sobre los acuerdos alcanzados en cada reunión.

2. Competencias.

Bajo la premisa de que, en todo caso, es competencia de la Dirección de la Empresa la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional y la determinación y actualización de su clasificación profesional, las funciones ligadas a la clasificación profesional son las siguientes:

a) Analizar y debatir las cuestiones que puedan existir en la clasificación profesional de nuevos puestos de trabajo creados por la Dirección de la Empresa, al amparo de lo regulado en el artículo 10 del presente Convenio.

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

Artículo 14. *Desarrollo Profesional.*

El Desarrollo Profesional (también en adelante, DP) regulado en el presente Convenio se fundamenta en el principio de reconocimiento del mérito profesional, siendo un proceso continuo de adquisición, mejora y aplicación de conocimientos, habilidades y competencias relevantes para el ámbito laboral, que posibilita la adaptación a los cambios y la evolución profesional.

Bajo criterios objetivos y de igualdad de oportunidades, existen varias vías o sistemas de desarrollo profesional que tienen como objetivo favorecer y reconocer el esfuerzo individual a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de la persona trabajadora, valorando un mayor desarrollo y competencia profesional, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización y un mejor desempeño en el puesto de trabajo.

El mérito de las personas trabajadoras en el desempeño de su trabajo se basa en los principios elementales de contribución, aptitud, actitud, capacidad y experiencia dentro de su puesto.

A los efectos de valorar dicho mérito, la Dirección de la Empresa establecerá los sistemas objetivos más adecuados en cada momento y compartirá con antelación con la Representación de los Trabajadores su funcionamiento, implantación y resultado. Estos sistemas podrán basarse en la evaluación de competencias técnicas y/o formación, competencias de compromiso, experiencia profesional, desempeño profesional u otros factores que permitan determinar en cada ocasión el orden de mérito profesional de la plantilla.

En atención al mencionado principio de reconocimiento de mérito profesional, así como al potencial de cada persona y sus expectativas de desarrollo profesional, éste se puede ir desarrollando a través de diferentes mecanismos que conforman la propuesta de Desarrollo Profesional en la Empresa:

1. Cobertura de vacantes.
2. Formación específica para crecimiento profesional para otros puestos de trabajo.
3. Incrementos de nivel salarial en el mismo puesto de trabajo.
4. Participación en proyectos específicos especialmente destacables.
5. Logros excepcionales individuales o colectivos.

En concreto, cada uno de los 5 mecanismos indicados consistirá en lo siguiente:

1. Cobertura de vacantes.

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

- Se publicarán las vacantes que se generen, salvo casos excepcionales (por ejemplo, en los casos de cambios organizativos, u otros) que se informarán a la Comisión de Desarrollo Profesional. En todo caso, no se trasladará información sobre los supuestos que se informen a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, como los derivados de situaciones relacionadas con el acoso/violencia de género.

- En la publicación de la vacante se indicarán los datos del puesto a cubrir, grupo profesional, centro de trabajo, horario y formación requerida, nivel de contribución, nivel de referencia salarial y ficha de Descripción de Puesto de Trabajo.

- La persona trabajadora que formalice una petición recibirá información periódica de la situación de su solicitud en cada fase del proceso hasta la adjudicación de la vacante, así como sobre la desestimación razonada de la solicitud de adjudicación en su caso.

- Una vez adjudicada la vacante, se procurará que la cobertura efectiva de la misma se produzca en un plazo no superior a 4 meses reduciéndolo al máximo siempre que sea posible.

- Debido a las características del sistema de trabajo a turnos y sus particularidades, las vacantes que se generen en las distintas ruedas de turnos, tendrán prioridad en todo el proceso de cobertura de vacantes, para que se lleve a cabo de forma efectiva su ocupación en el menor plazo posible, desde que se produzca dicha vacante.

Se priorizará la cobertura de vacante mediante cobertura interna sobre la externa, informando semestralmente a la Comisión de Desarrollo Profesional de los casos en que no se haya cubierto la vacante publicada internamente y se haya acudido a la cobertura externa. Para la cobertura interna se establece un período de prueba de 3 meses de trabajo efectivo en el desempeño de la función, descontándose para dicho cómputo los periodos de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género. Durante el periodo de prueba la percepción económica y la adscripción al nuevo puesto tendrán carácter provisional.

La persona trabajadora mantendrá su adscripción en el nuevo puesto por un período mínimo de dos años desde su cobertura salvo que, por circunstancias excepcionales como, por ejemplo, cambios organizativos, se acuerde expresamente otro período inferior entre las partes.

2. Formación específica.

La Empresa podrá diseñar programas de formación específica, de carácter individual o colectivo, enfocados a personas cuyo mérito, potencial y expectativas permitan orientar su desarrollo profesional hacia puestos de trabajo diferentes a los que ocupen en ese momento.

Así, bien para estos programas u otros existentes cuya idoneidad se adapte a los requisitos necesarios previstos en el párrafo anterior, las personas trabajadoras podrán optar a los programas de Formación Específica que determine y comunique la Empresa mediante los procedimientos y condiciones que se establezcan en el ámbito de cada Negocio, designando la Empresa las personas que formarán parte de los mismos.

3. Incrementos de nivel en la misma posición por reconocimiento de adquisición de competencias o desempeño anual distinguido.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa definirá, en su caso, las acciones de promoción retributiva que pueda establecer anualmente en función de la dotación pactada en Convenio y el tratamiento económico que pueda corresponder a cada acción, debatiéndose con carácter previo a su aprobación en la Comisión de Desarrollo Profesional para su consenso en un plazo no superior a dos meses. En caso de que no se hubiera alcanzado dicha aprobación en el plazo referido, la Empresa publicará el día hábil siguiente el programa de acciones, aplicándose las mismas en la nómina del tercer mes posterior a la citada publicación.

La dotación anual será distribuida por negocios, proporcionalmente a la plantilla participante de cada uno de ellos a fecha 31 de octubre del año previo a los efectos del programa correspondiente.

La dotación total para este mecanismo será de:

- 315.000 euros para el año 2025.
- 315.000 euros para el año 2026.
- 315.000 euros para el año 2027.
- 315.000 euros para el año 2028.

Las acciones consistirán en un incremento de nivel salarial con efectos de 1 de enero del año correspondiente. Para aquellas personas trabajadoras en el último nivel salarial de su grupo profesional, la promoción consistirá en un Complemento de Desarrollo Profesional cuyo importe será la diferencia entre el nivel salarial ostentado por la persona y el inmediatamente anterior.

Cada Negocio definirá sus acciones para todas aquellas personas que lleven, al menos, 2 años sin cambio en el nivel salarial –sin perjuicio de que la Comisión de Desarrollo Profesional pueda modificar este requisito temporal o establecer otros distintos–, las cuales podrán tener el carácter de oferta genérica o de carácter específico dirigidas a colectivos concretos.

Los criterios y requisitos para cada Programa de Desarrollo Profesional se publicarán en la intranet de la Compañía.

Las acciones serán adjudicadas a las personas que obtengan mayor puntuación de conformidad con los criterios previamente debatidos en la Comisión de Desarrollo Profesional, aprobados por la Empresa y aplicados por la Unidad de Personas de cada Negocio, la cual recabará la valoración de cada persona responsable, que deberá basarse en la evaluación de competencias técnicas y/o formación, experiencia profesional, desempeño profesional u otros factores que permitan determinar en cada ocasión el orden de mérito profesional de la plantilla.

Dentro de la dotación anual prevista en este artículo para el Programa de Desarrollo Profesional, se destinará, para cada uno de los años indicados en el presente apartado, el 25 % de dicha dotación a la promoción de aquellas personas trabajadoras que, habiendo acreditado mérito (valoración correspondiente) para acceder a una acción del mencionado programa en todos y cada uno de los 5 años anteriores al Programa de Desarrollo Profesional de cada año, no la hubieran obtenido.

A tal efecto, la Comisión de Desarrollo Profesional debatirá, en su caso, las especificaciones de la aplicación de este modelo.

Independientemente del cumplimiento o no de los requisitos para optar a dichas acciones todas las personas trabajadoras realizarán una entrevista con su Responsable.

4. Proyectos específicos.

La Empresa podrá definir proyectos específicos temporales especialmente destacables por factores que considere excepcionales (especial dedicación, relevancia u otros), con el ámbito de alcance necesario para cada uno que, en función de su naturaleza, complejidad, duración, éxito u otras circunstancias, podrán tener una

dotación económica a distribuir a criterio de la Dirección, según las características de contribución que se establezcan, entre quienes participen en esos proyectos.

La asignación a proyectos específicos será comunicada a las personas designadas por la Empresa en función del perfil profesional requerido para los mismos, priorizando, cuando sea posible, la voluntariedad.

5. Logros individuales o colectivos.

La Empresa podrá realizar reconocimientos –generalmente económicos y ordinariamente mediante pagos únicos no consolidables– cuando considere que se han producido logros excepcionales –de carácter individual o colectivo– que se hayan alcanzado en un periodo determinado dentro de cada ejercicio natural.

Artículo 15. *Comisión de Desarrollo Profesional.*

Con el ánimo de analizar y efectuar el seguimiento de las cuestiones que puedan suscitarse en materia de Desarrollo Profesional, en base a lo regulado en el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión de Desarrollo Profesional, con la composición y funciones siguientes:

1. Composición y funcionamiento.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes, e igual número total por parte de la Dirección de la Empresa. Para los casos en que se considere necesario proceder a votación, cada una de las partes antes indicadas ostentará el 50 % de la totalidad de los votos. El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con su representatividad a la fecha de firma del Convenio.

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

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

Las deliberaciones de la Comisión serán secretas y el contenido de sus debates no podrá por tanto ser comentado por sus miembros fuera de la propia Comisión, sin perjuicio de que se levanten actas sobre los acuerdos alcanzados en cada reunión.

2. Competencias.

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, los criterios para aplicar el mecanismo de incremento de nivel salarial.

b) Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de los criterios establecidos para el mecanismo de incremento de nivel salarial.

c) Elaborar un Reglamento que podrá actualizar cuando lo considere para ajustarlo a las necesidades de cada momento que, con base en lo establecido en el presente Convenio, contenga el procedimiento para la presentación al tercer mecanismo de Desarrollo Profesional y reclamaciones de los participantes y para la publicación de resultado.

d) Recibir información anticipada sobre los demás mecanismos de desarrollo profesional que aplicará la Empresa, en aspectos tales como su diseño, implantación o, en su caso, impacto en los puestos de trabajo, pudiendo plantear a la Dirección propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo de tales mecanismos.

CAPÍTULO III

Movilidad

Las partes consideran la polivalencia funcional y la movilidad (funcional, interempresas, geográfica...), que se pactan expresamente en el marco del presente Convenio, como un instrumento para la empleabilidad y la ocupación efectiva, así como para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de la Empresa, procurando la conciliación laboral y familiar.

Artículo 16. *Movilidad funcional y polivalencia funcional y movilidad interempresas.*

La movilidad funcional, en el marco de los criterios establecidos en el presente Convenio y en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá producirse en o entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, sin perjuicio de la debida asignación formal de la persona trabajadora a la empresa que reciba sus servicios.

Del mismo modo, las partes establecen la movilidad funcional temporal, sin derecho a la consolidación del puesto de trabajo, por un periodo superior a seis meses en un año u ocho en un periodo de dos años y con un máximo de hasta 10 meses en un periodo de un año o 12 meses en un periodo de dos años (superados dichos plazos de adscripción temporal se consolidará el puesto) como herramienta para la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo u otras circunstancias laborales que puedan conllevar un efecto análogo (previamente tratadas en este último caso en la Comisión de Seguimiento del Convenio), cuando se trate de funciones de un nivel de contribución superior, previa aceptación voluntaria de la persona trabajadora.

En el caso de que se produzcan adscripciones temporales en virtud de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (movilidad funcional), los efectos económicos que resultarán de aplicación durante la mencionada adscripción serán los mismos que los establecidos en el presente convenio para una cobertura de vacante definitiva.

En todo caso, para compensar el esfuerzo puntual –en atención a las necesidades coyunturales de la Empresa– de quienes se encuentran en niveles salariales inferiores al nivel de referencia salarial de la posición a cubrir, una vez finalizada la adscripción temporal mencionada en el párrafo segundo, se abonará un complemento en pago único equivalente a la diferencia entre el nivel salarial que le haya correspondido por ese período, en aplicación de la regla indicada en el párrafo anterior, y el nivel de referencia salarial del puesto de trabajo que se haya cubierto de manera temporal, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias generadas en el periodo.

Asimismo, por razones organizativas o productivas, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este Convenio podrán ser asignadas a cualquier empresa incluida en el ámbito funcional del presente Convenio.

En el supuesto de asignación permanente, la persona trabajadora causará baja en la empresa de origen y alta en la de destino, y sus condiciones de trabajo se adecuarán a las de esta última, si bien la Empresa respetará como garantía colectiva o individual las condiciones económicas y de previsión social complementaria, así como las condiciones recogidas en el anexo I del presente Convenio. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de ampliar las posibilidades de desarrollo profesional de las personas trabajadoras y para favorecer la empleabilidad y ocupación efectiva, así como en ejercicio de la facultad organizativa de la Empresa, se fomentará la cobertura de vacantes interna en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, según el procedimiento regulado en el artículo 14 del presente Convenio.

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

En cualquier caso, una vez producida la adscripción temporal a funciones superiores, con independencia de su duración, la persona trabajadora tendrá prioridad en igualdad de condiciones y cualificación para optar a una futura vacante definitiva, siempre que su perfil se ajuste a los requisitos establecidos para la cobertura de dicha vacante.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

Se establecen unas condiciones que mejoran lo establecido legalmente con el objetivo de potenciar la movilidad geográfica como instrumento para procurar la empleabilidad y la ocupación efectiva, observando los principios de conciliación de la vida laboral y familiar existentes en el Grupo.

La movilidad geográfica llevará implícitas las condiciones que a continuación se establecen sólo cuando la asignación de la persona trabajadora se realice a un centro de trabajo que conlleve la necesidad de cambio de residencia, produciéndose el traslado efectivo del domicilio, y siempre y cuando la movilidad geográfica se efectúe por necesidad de la Empresa (como, por ejemplo, la cobertura de vacantes). En cualquier caso, la persona trabajadora deberá acreditar que, efectivamente, se ha producido el cambio de residencia, así como que los miembros de su unidad familiar que, en su caso, le acompañen, se han trasladado, con voluntad de permanencia, con la persona trabajadora.

A. Condiciones traslado con cambio de residencia.

Condiciones:

1. Una compensación a la persona trabajadora, en pago único, por importe de dos mensualidades y media de su nivel salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales, calculada sobre la retribución anual mensualizada, prorrateando las pagas extraordinarias.

Adicionalmente, se le abonarán 2.400 euros, si se traslada su cónyuge o pareja de hecho, y 1350 euros por el traslado del resto de cada uno de los componentes de la unidad familiar a su cargo. En el supuesto de que ambos cónyuges o pareja de hecho fueran personas trabajadoras de la Empresa o del Grupo, estas indemnizaciones no serán acumulables.

Para los casos de personas que, previamente, se hayan trasladado, si se produjese, como consecuencia de un nuevo traslado por la cobertura de una vacante solicitada por la persona trabajadora a título personal (no motivada por cambios que dejaran a la persona fuera de modelos organizativos), su retorno a la ciudad de origen (aquella desde la que se solicitó la última vacante) en un periodo inferior a 3 años, no procederá el pago de las cantidades indicadas en el presente apartado.

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

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

4. Los gastos de alojamiento en hotel para la persona trabajadora y su familia, hasta un máximo de 20 días naturales.

5. Para facilitar el cambio de residencia habitual, la Empresa concederá, previa aportación de una copia del contrato de alquiler, una ayuda para alquiler de vivienda por un máximo de 36 mensualidades, en los términos señalados a continuación.

Ayuda alquiler vivienda

Área geográfica Tamaño unidad familiar* Importe	Zona A			Zona B			Zona C			Zona D		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
	1.800,00 euros	1.650,00 euros	1.550,00 euros	1.475,00 euros	1.375,00 euros	1.275,00 euros	1.350,00 euros	1.250,00 euros	1.150,00 euros	1.250,00 euros	1.175,00 euros	1.125,00 euros
*1. En su caso, incluye cónyuge/pareja de hecho.	Barcelona. Madrid. Palma Mallorca.			Valencia. Bilbao. San Sebastián. Málaga.			A Coruña. Alicante. Cádiz. Girona. Las Palmas de Gran Canaria. Oviedo. Pamplona. Salamanca. Santa Cruz de Tenerife. Santander. Segovia. Sevilla. Tarragona. Vitoria. Zaragoza.			Resto de ciudades.		
*2. En su caso, incluye cónyuge/pareja de hecho y 1-2 descendientes o personas a cargo.												
*3. En su caso, incluye cónyuge/pareja de hecho y 3 o más descendientes o personas a cargo.												

Las cantidades aquí reflejadas se establecen como un máximo por lo que, mediante el contrato de alquiler se deberá de acreditar el precio efectivamente abonado por dicho concepto, de tal forma que se ajuste la ayuda abonada por la Empresa a dicha cantidad pactada. Dentro de dicho máximo, se considerarán también conceptos adicionales vinculados a la vivienda como puedan ser plaza de aparcamiento y trasteros.

Alternativamente, y en cualquier momento, la persona trabajadora podrá optar por recibir una ayuda a fondo perdido para compra de vivienda habitual, previa justificación de la adquisición, por importe de: «importe mensual antes indicado por ayuda alquiler x n.º meses capitalizados x 0,90, descontando los meses ya percibidos en concepto de alquiler». Si la opción se ejerce antes del transcurso de 6 meses percibiendo la ayuda alquiler, se capitalizarán al 100% los meses en que no se hubiera percibido ayuda alquiler dentro de ese periodo de 6 meses. A opción de la persona trabajadora, la citada ayuda se abonará en un solo pago por el importe total o fraccionado en pagos anuales, durante un período máximo de 5 años.

En cualquier caso, la opción de la persona trabajadora por la ayuda a fondo perdido es irrevocable.

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

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

7. Si antes de la completa amortización del citado préstamo especial, la persona trabajadora causase baja voluntaria en la Empresa o fuera trasladada a petición propia a

otra localidad, reintegrará el saldo pendiente de amortizar en dicho momento. La Empresa compensará esta deuda en la liquidación de haberes que pudiera corresponderle.

8. Asimismo, la persona trabajadora reintegrará la parte proporcional de la ayuda para compra de vivienda, en caso de que su baja se produjera antes de transcurridos 3 años a contar desde la fecha de traslado.

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

B. Condiciones traslado sin cambio de residencia.

La persona trabajadora para los supuestos en los que haya un alejamiento de su centro de trabajo a instancias de la Empresa, de más de 75 km respecto a su domicilio habitual y decida no hacer traslado del mismo, tendrá derecho a percibir el abono de una indemnización por un importe anual de 2.400 euros o parte proporcional que corresponda, abonable en 12 mensualidades durante los 3 años siguientes al cambio de centro, siempre que se mantenga el mismo, y que las funciones que desempeñe sean susceptibles de ser realizadas en estas circunstancias. En aquellos supuestos en los que finalmente se produjera un cambio de residencia, la mitad de los importes ya percibidos –si esta situación hubiera superado los 18 meses– en base a lo regulado en la presente cláusula se descontarán del importe que pudiera corresponder por la ayuda de alquiler mensual de vivienda o de la capitalización de la misma. A partir de este momento, se iniciará el cómputo del plazo regulado en el apartado A. del presente artículo.

C. Condiciones Desplazamiento Temporal con pernocta.

Supuestos:

- Proyectos.
- Atender actividades coyunturales.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo.
- Servicios comunes para el conjunto de las empresas del Grupo.

Duración:

Será de aplicación lo establecido sobre el particular en la legislación vigente o distinta duración que pueda ser acordada con la persona trabajadora afectada.

Condiciones:

Siempre que el desplazamiento temporal sea para hacer frente a los supuestos anteriormente citados e implique un desplazamiento de duración determinada superior a una semana e inferior a 1 año, serán de aplicación las condiciones siguientes:

a) Mientras dure la situación de desplazamiento la persona trabajadora percibirá una compensación global para la manutención y alojamiento por importe de 3.500 euros mensuales brutos o parte proporcional de la misma en el caso de abonarse en un periodo inferior a 1 mes. Esta cantidad se abonará en 12 mensualidades ordinarias e incluye la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias. Los gastos de transporte serán satisfechos, previa justificación.

En caso de imposibilidad de encontrar un alojamiento adecuado debido a circunstancias excepcionales, se valorará alguna alternativa adecuada al caso concreto.

La percepción indicada en el párrafo anterior es incompatible con la percepción de Dietas, Vale Comida, Compensación Comidas, o cualquier otra percepción de presente o futuro que compense aspectos relacionados con la manutención y/o estancia.

- b) La persona trabajadora desplazada disfrutará los siguientes permisos retribuidos:
- Siempre y cuando el desplazamiento sea superior a 45 días:
 - Tres días laborables con carácter previo a la fecha de inicio del desplazamiento.
 - Dos días laborables al mes en su domicilio de origen.
 - Si el desplazamiento fuera superior a 25 días e inferior o igual a 45 días:
 - Un día laborable con carácter previo a la fecha de inicio del desplazamiento.
 - Un día laborable al mes en su domicilio de origen.
 - En casos de desplazamiento entre 15 días y 45 días se podrán valorar situaciones excepcionales en las que sea necesario conceder un permiso de 1 día adicional con carácter previo al desplazamiento.
- c) Si la persona trabajadora quedase adscrita con carácter permanente a su lugar de destino, tendrá derecho a las mismas compensaciones establecidas para el traslado con o sin cambio de residencia.

Comisión de Movilidad.

Se crea una Comisión de Movilidad de carácter consultivo, constituida por un miembro de cada sección sindical firmante del presente Convenio, que será competente para conocer las acciones de optimización de plantillas que implican movilidad, ya sea de traslado con cambio de residencia, o desplazamiento temporal o movilidad geográfica sin cambio de residencia.

En los supuestos anteriores, se establecerá prioridad de permanencia, dirigiendo ésta a personas para las que la movilidad pueda suponer un mayor perjuicio, valorando situaciones como, por ejemplo, las cargas familiares.

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

CAPÍTULO IV

Responsabilidad social, Igualdad y Conciliación

En desarrollo, adaptación y mejora de lo legalmente regulado sobre la materia, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre las personas, se establece la siguiente regulación en materia de Responsabilidad Social, Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 18. *Igualdad de derechos, igualdad de trato y no discriminación.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación por razón de edad, discapacidad, nacimiento, sexo, origen –incluido el racial o étnico– estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua, de conformidad con lo regulado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, reconociéndose también expresamente la protección frente a la discriminación dirigida a las personas LGTBI.

Asimismo, el contenido del presente Convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho (el término cónyuge, en adelante se referirá a ambas situaciones), siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su

constitución como pareja o, en su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este último caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

La Empresa actualmente cuenta con el Plan de Igualdad del Grupo Naturgy, así como con el Conjunto de Medidas Planificadas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en el Grupo Naturgy de fecha 9 de abril de 2025 que figura como anexo IX del presente Convenio.

Artículo 19. *Plan de Igualdad.*

El Plan de Igualdad es una herramienta esencial para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral, en conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el compromiso de adoptar medidas específicas que garanticen la no discriminación por razón de sexo, fomentando la igualdad y el respeto en todas las áreas de la organización.

A día de la firma del presente Convenio la Empresa dispone del Plan de Igualdad del Grupo Naturgy cuya vigencia se extiende desde el 8 de marzo de 2023 hasta el 7 de marzo del 2027.

Artículo 20. *Medidas contra el acoso a las personas trabajadoras.*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores manifiestan su compromiso con una cultura de tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso en todas sus formas y modalidades.

Las relaciones entre y con las personas trabajadoras tienen que estar basadas en los principios de respeto, confianza e igualdad de oportunidades.

La Empresa rechaza y prohíbe expresamente cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, sexual, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, lengua, cultura o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, discapacidad o de abuso de autoridad. También rechaza y prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

En este sentido el Protocolo de acoso laboral, así como el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, implantados en el Grupo Naturgy, tienen por objeto adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y definir unas pautas que permitan identificar dichas situaciones de acoso. De este modo, la Empresa promueve garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de acoso.

En dichos protocolos se establecen los canales, dentro del Sistema Interno de Información, a los que las personas trabajadoras deberán acudir para la presentación de notificaciones/denuncias.

Artículo 21. *Código Ético.*

El Código Ético, aprobado por los órganos rectores del Grupo tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de las personas trabajadoras de la Empresa en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones entre las propias personas trabajadoras, así como en todas las actuaciones relacionadas con clientes, proveedores y colaboradores externos.

Las Secciones Sindicales serán previamente informadas de las modificaciones que se produzcan en el Código Ético y del número de actuaciones anuales.

En desarrollo del Código Ético y dentro del sistema de gestión de Compliance del Grupo Naturgy, la Empresa ha aprobado las políticas de Compliance y Anticorrupción.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen la obligación de conocer y cumplir el Código Ético y políticas que lo desarrollan, debiendo cumplimentar, asimismo, las declaraciones periódicas que, con carácter general, la Empresa establezca a tal efecto.

Junto con los principios generales de no discriminación, trabajo en equipo, calidad de empleo y seguridad y salud en el trabajo, previstos en el conjunto del Convenio, el Código Ético del Grupo y las políticas que lo desarrollan tienen una especial trascendencia en la relación laboral.

Las denuncias sobre conductas indebidas reales o sospechosas relacionadas con el Código Ético o consultas sobre aspectos relacionados con el Código Ético se presentarán en el Sistema Interno de Información que da acceso al Canal del Código Ético.

Artículo 22. *Nuevas tecnologías e inteligencia artificial.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación, comprometiéndose la Empresa a mantener un análisis continuado para que cualquier implementación de modelos de IA respete dicha normativa.

En este sentido la Representación de los Trabajadores será informada, en caso de que así se implanten, de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que puedan afectar, y en qué forma, a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En todo caso, la Empresa manifiesta su compromiso de que la implantación y uso de sistemas de inteligencia artificial se desarrollará conforme a la regulación de los principios establecidos en el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (2024/1689), tales como transparencia, protección de datos y privacidad, supervisión humana, no discriminación y respeto a los principios de seguridad y salud.

Artículo 23. *Permisos.*

A. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización como pareja de hecho que se computarán a partir del primer día laborable siguiente a la fecha de celebración. El posterior matrimonio con la misma persona por la que se disfrutó este permiso como pareja de hecho, no generará nuevamente el mismo.

b) Un día laborable en caso de separación o divorcio.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.

d) Hasta un máximo de 5 días laborables en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que sí requiera reposo domiciliario –previo aviso y justificación oficial del permiso–, de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella.

Tendrá la consideración de hospitalización el período comprendido entre la fecha de ingreso hospitalario y la fecha de alta médica.

En los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado, así como de cualquier otro familiar distinto de los anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se posibilitará a petición de la persona trabajadora el disfrute de este permiso a partir de fecha distinta de la anteriormente indicada siempre dentro del periodo comprendido entre el hecho causante y el alta médica.

En los supuestos previstos para familiares de primer grado, se podrá disfrutar este permiso en días o medios días no necesariamente consecutivos.

e) Para los casos de fallecimiento:

Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo/a, iniciándose el cómputo el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Dos días hábiles por el fallecimiento de parientes distintos de cónyuge o hijo/a hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto de, al menos, 150 km desde el domicilio habitual, el plazo se ampliará en 2 días, valorándose, en casos excepcionales, circunstancias particulares concurrentes para distancias inferiores.

f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, comprendido el ejercicio del sufragio activo, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando la persona trabajadora es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando la persona trabajadora es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.

i) Cuando se precise la asistencia puntual a consultorio médico por razón de enfermedad, o acompañar a tal efecto a un hijo/a menor de edad o a una persona dependiente a cargo cuya situación esté debidamente acreditada, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente. En estos casos, cuando se requiera efectuar un desplazamiento de larga distancia, la persona responsable facilitará que se puedan hacer cambios entre las personas trabajadoras a turnos con la suficiente antelación para que puedan tener un descanso previo en el turno inmediatamente anterior a la realización de las pruebas contempladas en este apartado.

j) Cuando se precise la asistencia puntual a reuniones imprescindibles de centros educativos especiales de hijos/as con discapacidad en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto. En estos casos, cuando se requiera efectuar un desplazamiento de larga distancia, la persona responsable facilitará que se puedan hacer cambios entre las personas trabajadoras a turnos con la suficiente antelación para que puedan tener un descanso previo en el turno inmediatamente anterior a la realización de las pruebas contempladas en este apartado.

k) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto de la persona trabajadora, cónyuge/pareja de hecho 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Hasta un máximo de dos días naturales (que podrán ser discontinuos) para tratamientos de reproducción asistida propia o del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de realizarlo en horario laboral.

m) Por el tiempo necesario para asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de 3 convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes para la obtención del carné de conducir, hasta un máximo de un ciclo (3 días). Asimismo, en caso de que el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo exija la conducción de vehículo, se concederá permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos. En estos casos, la persona responsable facilitará que se puedan hacer cambios entre las personas trabajadoras a turnos con la suficiente antelación para que puedan tener un descanso previo en el turno inmediatamente anterior a la realización de las pruebas contempladas en este apartado.

n) Las personas trabajadoras con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial. Para el ejercicio del indicado derecho, deberá previamente acreditarse que se efectuará dicha formación mediante la presentación del comprobante de la matriculación correspondiente.

o) Las personas trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del primer día de la semana 38 de embarazo de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

p) Cuando personas trabajadoras cumplan 25 o 35 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar de 2 días de permiso con sueldo. Los días deberán disfrutarse a partir de la fecha de cumplimiento y tras acuerdo con su Responsable, dentro del plazo de doce meses naturales a partir del día de cumplimiento de la antigüedad requerida.

q) Quien al momento de causar baja por jubilación por tener cumplida la edad oficial para ello, esté adscrito a TRR y haya acumulado en este régimen más de 15 años de forma continuada, tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso por cada año trabajado en dicho régimen, debiendo hacerlo de forma acumulada y en los días inmediatamente anteriores a la fecha de baja definitiva.

r) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

s) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

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

B. Permisos no retribuidos.

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

No obstante, lo anterior:

a) En función de las necesidades del servicio y siempre que la persona trabajadora no disponga de vacaciones pendientes, se establece la posibilidad de disfrutar hasta 30 días al año de permiso no retribuido, en los siguientes supuestos:

- Reproducción asistida, a partir del segundo día de permiso regulado en el punto A.1l).

- Adopciones internacionales.

- Acompañamiento recurrente en la asistencia médica de familiar de primer grado con enfermedad crónica o discapacidad grave.

b) También podrá disfrutarse de un permiso no retribuido de hasta 30 días al año en el supuesto de hospitalización prolongada por enfermedad o accidente, de un familiar de primer grado. En este supuesto, excepcionalmente, se mantendrá la situación de alta en la Seguridad Social, cotizándose por el importe mínimo del grupo de cotización aplicable.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días con carácter general (para períodos de disfrute superiores a 2 semanas se deberá comunicar con 20 días de antelación), salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en cualquier otro caso en el que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 24. *Cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. A elección de la persona trabajadora, se establece la posibilidad de dividir dicho periodo en dos fracciones de 30 minutos, pudiéndose disfrutar las mismas al inicio o final de la jornada. Este derecho podrá sustituirse por una acumulación en jornadas completas, a disfrutar desde la finalización del periodo obligatorio del descanso por nacimiento y hasta que el lactante cumpla 12 meses, debiéndose solicitar con una antelación mínima de 15 días.

Con la finalidad de evitar diferencias en el disfrute de este derecho, con independencia de las horas al día de tiempo efectivo ya sea por jornada u horarios distintos, situación de reducción de jornada, etc., cuando se opte por la acumulación se disfrutarán 20 días laborables de descanso por dicho motivo, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida, salvo que las necesidades organizativas permitan una forma

distinta en el disfrute, en cuyo caso deberá existir acuerdo previo con su Responsable, pudiendo producirse hasta un máximo de una interrupción en dicho disfrute.

Como excepciones a dicha regulación, se establecen:

– Si en el periodo de tiempo a computar para el cálculo (hasta que el lactante cumpla 1 año de edad), la persona trabajadora pasase a situación de excedencia, se procederá al recálculo correspondiente en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho periodo.

– En el caso de nacimiento, adopción y acogimiento múltiple, el número de días de acumulación se incrementará proporcionalmente.

Cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa, se estará a lo que disponga el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Reducción de jornada.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral, además de en los supuestos y condiciones previstas legalmente, en los siguientes:

a) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

b) Las personas trabajadoras en tratamiento oncológico o quienes tuvieran un familiar de primer grado en esa situación, podrán solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Asimismo, para facilitar la progresiva incorporación de la persona trabajadora a una prestación ordinaria y completa de trabajo, una vez finalizado su tratamiento, podrá solicitar dicha reducción durante un periodo máximo de 6 meses.

Igualmente, se estudiará la concesión de reducción de jornada para otras enfermedades de especial gravedad.

c) Para el personal a turnos, teniendo en cuenta las especialidades de este régimen de trabajo y la tipología de funciones que desempeña el personal adscrito al mismo, en atención a las necesidades organizativas y peculiaridades existentes en dicho régimen de jornada, las personas trabajadoras que opten por ejercer una reducción de jornada por cuidado de menores y de familiares a cargo acumularán de modo continuado la reducción de jornada en cómputo anual, salvo acuerdo expreso con su Responsable para periodificar dicha reducción de otra manera, sin que ello implique modificar el régimen de turnos establecido en cada caso. Si por esta diferente periodificación tuviera que modificarse el calendario, se tratará de buscar un consenso previo con los afectados.

A tal efecto, dicha reducción acumulada se hará constar en el calendario anual, y de no conocerse dicha necesidad al inicio del año, su ejercicio deberá preavisarse con un mínimo de dos meses de antelación. Salvo fuerza mayor, dicha reducción acumulada no se ejercerá en periodo vacacional.

Con carácter general, salvo los preavisos antes establecidos, y salvo fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

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

Podrá solicitarse la reducción en la jornada diaria, identificando debidamente los días de disfrute, aplicándose en cómputo semanal.

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

Además de los supuestos de reducción de jornada contemplados en la legislación vigente y los recogidos en el presente artículo, cualquier persona trabajadora de la Empresa podrá solicitar una reducción de entre un 40 % y un 50 % de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a 6 meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, así como de aquellos conceptos que guarden relación directa con las retribuciones, tales como la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 26. *Flexibilidad y adaptación de jornada por conciliación.*

Con el fin de facilitar y promover la conciliación de la vida familiar y laboral, como pilar indispensable para un desarrollo eficaz y eficiente de las relaciones de trabajo y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, para hacer efectivo el derecho a la vida familiar y laboral, siempre que las posibilidades organizativas y productivas de la Empresa lo permitan, se establecen, para aquellas personas trabajadoras que:

- a) Tengan a su cuidado un menor de hasta 14 años de edad.
- b) Tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 14 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamentan su petición.
- c) En caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- d) Se encuentren en tratamiento oncológico, en los períodos en los que el tratamiento permita su reincorporación al trabajo. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar estas medidas de conciliación durante un período máximo de 6 meses. En otras situaciones patológicas de especial gravedad, la aplicación de las medidas referidas en el presente artículo será valorada por la Empresa.

las siguientes medidas de flexibilidad:

- a) Flexibilidad de jornada ordinaria:

Ampliación de la flexibilidad horaria en la entrada entre las 7:15 y las 9:45 horas, adaptándose el horario de salida en consecuencia, con preaviso a su Responsable.

- b) Adaptación de jornada ordinaria:

Posibilidad de flexibilizar la duración de la jornada laboral semanal en una hora, ampliable a dos horas en periodos quincenales en los casos de personas trabajadoras con custodia compartida, no siendo posibles fraccionamientos en períodos inferiores a 15 minutos diarios. En todo caso, la jornada diaria no podrá comenzar antes de las 7:15 am, ni finalizar en horario partido antes de las 16:00 horas, trabajando un mínimo de 30 minutos continuados después de la interrupción para la comida, ni en horario intensivo antes de las 13:30 horas.

c) Teletrabajo:

Posibilidad de escoger el día de disfrute del primer día de teletrabajo establecido en el artículo 34.a), previo acuerdo con la Empresa para tratar de asegurar la continuación y la prestación del servicio de manera adecuada.

Exclusivamente en horario partido, podrá distribuir el primer día de teletrabajo establecido en el artículo 34.a) en dos medias jornadas a la semana, igualmente acordadas con la Empresa.

Con independencia de la medida de conciliación a la que se acoja la persona trabajadora, los horarios de coincidencia establecidos en el presente Convenio deben ser estrictamente respetados y, para su solicitud, se seguirá el procedimiento establecido por la Compañía.

La finalización de la necesidad de conciliación que justificó el reconocimiento del derecho implica el retorno a las condiciones de trabajo generales.

Las medidas de flexibilidad son compatibles entre sí.

Artículo 27. Traslado y cambio de centro de trabajo.

Se establecen los siguientes criterios de conciliación en la política de los traslados regulados en el artículo 17 A. del presente Convenio:

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

- Personal con discapacidad reconocida.
- Cuidadores de personas dependientes.
- Mujeres embarazadas o personas trabajadoras con permiso por cuidado de lactante.
- Necesidades de reunificación familiar.
- Enfermedad grave de la persona trabajadora, cónyuge o pareja de hecho, hijos/as o padres.
- Violencia de género.

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

– Igualmente, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de disfrute del permiso por cuidado de lactante incluyendo los supuestos de adopción y acogimiento, la persona trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular si no es mediante acuerdo previo, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

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

Por otra parte, siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de 14 años o persona con discapacidad, psíquica o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, se llevará a cabo una política de acercamiento del lugar del trabajo al domicilio de la persona trabajadora.

Artículo 28. *Excedencia por atención a familiares.*

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

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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.

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

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

Durante los 12 primeros meses (15 meses en los casos de familia numerosa general o 18 en los casos de familia numerosa especial), la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, la reserva será en un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, manteniendo su Nivel Salarial, procurando, a partir de ese periodo, que la adscripción por dicha reincorporación no conlleve traslado con cambio de residencia.

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

Si durante el periodo de excedencia la persona trabajadora quisiera realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por la Empresa, deberá notificarlo a la Empresa. La Empresa podrá, en su caso, autorizar la realización de dicha actividad, o denegarla justificando motivadamente dicha denegación.

Las personas trabajadoras excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con 2 meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

CAPÍTULO V

Empleo

Artículo 29. *Período de prueba y preaviso por cese voluntario.*

1. De conformidad con lo regulado en el artículo 14.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que para los contratos de duración indefinida del personal de nuevo ingreso, la duración máxima del periodo de prueba que, en su caso se pacte, no excederá del tiempo fijado de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Grupo profesional Gestión: tres (3) meses.
- b) Grupos profesionales Comercial, Técnico Operativo y Técnico: seis (6) meses.

Para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que pudieran afectar a las personas trabajadoras durante el período de prueba, siempre que se produzca acuerdo previo entre las partes, interrumpirán el

cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. De conformidad con lo regulado en el artículo 49.1 apartado d) del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el cese voluntario de la persona trabajadora deberá ser preavisado a la Empresa con, al menos, 15 (quince) días naturales de antelación a la fecha efectiva de baja. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente.

Artículo 30. *Cláusula de garantía y estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, al objeto de mantener un adecuado clima laboral se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras fijas en plantilla que actualmente se hallen en activo, así como el derecho a la ocupación efectiva.

En base a ello, el Grupo, a efectos de evitar la implementación de medidas que puedan comportar bajas de carácter colectivo, utilizará previamente y con preferencia en la medida de lo posible y en el marco de las Empresas que en cada momento conformen dicho Grupo, otras medidas de carácter colectivo e individual previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio tendentes a mantener el empleo (ej.: movilidad funcional y/o geográfica, polivalencia funcional, adecuación o modificación de condiciones, jornada irregular, insourcing, etc.), comprometiéndose las partes a negociar de buena fe a efectos de llegar a un acuerdo.

Igualmente, como medida de garantía de empleo y ocupación efectiva, al tiempo que con ello se amplían las posibilidades de desarrollo profesional, se priorizará, siempre que ello sea posible y en el marco de las Empresas que en cada momento conformen el Grupo, la cobertura de vacantes de forma interna, ya sea por necesidades organizativas o societarias.

Asimismo, las medidas recogidas en el párrafo anterior serán de aplicación preferente –en igualdad de condiciones y siempre que ello sea posible– a las personas trabajadoras afectadas por posible venta de empresas o externalización de actividades.

Todo lo anterior es sin perjuicio de la libertad de las personas trabajadoras afectadas de resolver sus contratos en caso de desacuerdo con la aplicación de tales medidas.

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

El establecimiento de la presente cláusula de Garantía de Empleo es el resultado del compromiso recíproco de ambas partes. Por una parte, de la Dirección de la Empresa en la utilización con preferencia de las medidas antes indicadas que permitan mantener el empleo, y por otra de las personas trabajadoras, sus representantes y sindicatos que, para mantener la existencia de dicha garantía, posibilitarán la implementación de las mismas en el marco legalmente establecido.

Artículo 31. *Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación.*

De conformidad con lo establecido en el 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, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa vigente para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida, vinculada al relevo generacional, lleve aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora para un puesto de trabajo de nivel de contribución equivalente en cualquiera de las empresas del Grupo, informándose a la representación social de dichas sustituciones de forma específica.

Artículo 32. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

La automatización de los procesos de trabajo y la digitalización incorporando nuevas aplicaciones, han llevado a una evolución hacia una forma de trabajar más flexible y tecnológica que, al tiempo que acompaña las medidas de conciliación reguladas en capítulos anteriores, permite una ordenación diferente del tiempo de trabajo en Naturgy, orientada a una mayor flexibilidad.

Artículo 33. *Jornada y horario.*

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

Con carácter general, a tenor de lo regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración de la jornada convencional de trabajo será de 1672 horas anuales de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo regulado en materia de jornada en el anexo I.

Salvo en el caso de los horarios a turnos, que seguirán su propia regulación y calendario, el cumplimiento obligatorio de la jornada anual pactada se efectuará por el sistema de ajuste o días de libre disposición, de acuerdo con lo regulado en los artículos 37, 42 y en el anexo VII del presente Convenio.

Por otra parte, los usos y costumbres compatibles con el ejercicio de la Jornada Irregular regulada en el artículo 38 del presente Convenio, se gestionarán de acuerdo con lo establecido en el mismo, entendiéndose que se trata de situaciones planificables. Estas situaciones no computarán a efectos del porcentaje (10 %) regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El acceso al registro horario se realizará conforme a las previsiones legales vigentes en cada momento.

Artículo 34. *Tipos de horario.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio respecto a la adaptación de jornada para las personas que puedan acogerse a la misma por reunir los requisitos allí recogidos, con carácter general se establecen los siguientes tipos de horario:

I. Jornada Ordinaria.

Es la jornada habitual en la Empresa, distinguiéndose dos tipos de horario en función del periodo del año.

Horario partido:

Es aquel que se realiza entre el 1 de octubre y 31 de mayo, ambos inclusive, de lunes a jueves.

Sus características, son las siguientes:

- 08 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 07 horas y 30 minutos y las 09 horas y 30 minutos.
- La prestación del trabajo diario se realiza con interrupción para comer. El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13 horas y las 16 horas, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a 2 horas.
- Es obligado el efectivo ejercicio de las funciones entre las 09 horas y 30 minutos y las 13 horas, entre las 16 horas y la hora de salida que corresponda (según la flexibilidad ejercida), hasta cumplir con la jornada diaria, así como durante el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada, pudiendo efectuarse tanto en forma presencial como en teletrabajo según las condiciones reguladas en el presente Convenio.

Horario intensivo:

Es aquel que se realiza entre el 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive, así como los viernes de todo el año y el período comprendido entre el 24 de diciembre y el 5 de enero, ambos inclusive.

Asimismo, en los días laborables de Semana Santa se podrá realizar este horario preavisando a su Responsable con un mínimo de 15 días de antelación, pero debiendo recuperarse hasta alcanzar las 8 horas y 30 minutos de cada uno de esos días, de conformidad con lo regulado en el artículo 37 del presente Convenio.

Sus características son las siguientes:

- 06 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, de forma continuada, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 07 horas y 30 minutos y las 9 horas y 30 minutos, pudiendo efectuarse tanto en forma presencial como en teletrabajo en las condiciones reguladas en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, en los días en que se efectúe el horario intensivo se podrá realizar el horario partido, mediante acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la Empresa.

Horario de coordinación:

Las personas trabajadoras que desempeñen funciones que requieran coordinación con otras oficinas, sedes o clientes ubicados en zonas con husos horarios distintos con diferencia horaria significativa (actualmente personas que realizan funciones en coordinación con ámbitos geográficos como Australia o Estados Unidos), ajustarán puntualmente su horario a los efectos de coordinación cuando resulte necesario para cubrir el servicio vinculado a dicha coordinación, garantizándose en todo caso los periodos de descanso legalmente establecidos, todo ello con respeto a los límites establecidos a la jornada. Este horario no podrá tener de forma permanente el carácter de trabajo nocturno establecido en el Estatuto de los Trabajadores salvo que medie acuerdo previo con la Representación de los Trabajadores.

II. Jornada flexible.

La Jornada flexible es aquella que aplica, sin perjuicio de lo previsto en el último párrafo de este artículo, al personal adscrito a un sistema de retribución variable con comunicación de objetivos regulado en el artículo 51 del presente Convenio, y que se realiza normalmente de lunes a viernes, en horario flexible y en régimen de autoadministración, sin perjuicio de las reuniones u otros que fije su Responsable para

asegurar la adecuada coordinación del trabajo para facilitar una correcta prestación del servicio.

Asimismo y como excepción al régimen de autoadministración, también se podrá establecer por la Empresa la asistencia de la persona trabajadora a ferias, exposiciones, jornadas específicas de carácter funcional, o similares, con la correspondiente compensación del exceso de jornada que pueda suponer en cómputo anual.

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

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

La Empresa, previo periodo de consultas correspondiente con la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, podrá extender dicha jornada a otros colectivos que no estén adscritos a la retribución variable.

III. Turnos y retenes.

La Empresa implantará los dimensionamientos adecuados, pudiendo revisarse los mismos cuando sea necesario, al objeto de asegurar su correcto funcionamiento en atención a las características particulares que puedan existir –velando también por la seguridad y salud de las personas, así como por los descansos previstos en la legislación vigente– y procurando, en lo posible, contemplar soluciones organizativas que permitan solventar situaciones no previstas.

Igualmente, sin perjuicio de los calendarios establecidos, en aras de posibilitar la conciliación, se tratará de facilitar las permutas de turnos y retenes acordadas entre las personas trabajadoras cuando organizativamente se considere viable por la unidad responsable correspondiente y se garantice el correcto funcionamiento del servicio.

Las Partes, velando por la conciliación y la salud de las personas, comparten el cumplimiento de los descansos legalmente establecidos entre jornadas y la voluntad de que se realice el menor número de horas extraordinarias posible, sin menoscabar el adecuado funcionamiento del servicio.

III.a) Turnos.

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

La prestación del servicio y condiciones específicas referentes a las jornadas a turno se regulan en el anexo II del presente Convenio, atendiendo a las necesidades y características del servicio, y estableciendo la Empresa los dimensionamientos necesarios para la cobertura del mismo, el cumplimiento del calendario y la jornada anual pactada, atendiendo al carácter esencial del servicio prestado.

III.b) Retenes.

Forman el servicio de retén las personas trabajadoras que, adscritas a dicho servicio, estén localizables y dispuestas fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridas para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

La prestación del servicio y condiciones específicas del retén son las reguladas en el anexo II del presente Convenio, atendiendo a las necesidades y características del servicio.

Artículo 35. *Teletrabajo.*

Se establece la posibilidad de teletrabajo en los términos siguientes:

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, que realicen funciones que por su naturaleza puedan desempeñarse a distancia, podrán solicitar acogerse a la modalidad de teletrabajo de acuerdo con la Empresa y exclusivamente en los términos que se establecen a continuación:

a) Con carácter general, las mencionadas personas trabajadoras podrán acogerse a dos días de teletrabajo a la semana debiendo de escoger la persona trabajadora el Primero de ellos, previo acuerdo con la Empresa, de entre los días martes o miércoles, y siendo el Segundo día obligatoriamente el viernes.

b) En el resto de casos en los que por la naturaleza del trabajo desempeñado éste no pueda realizarse en modalidad de teletrabajo porque la Empresa requiera la presencia física, no será posible acogerse a esta modalidad de trabajo. Sin perjuicio de ello, la Empresa ofrecerá, siempre que lo considere posible y atendiendo a las necesidades de la organización y del puesto concreto, soluciones alternativas de trabajo a distancia, incluyendo modalidades híbridas, planificaciones diferentes de las tareas o cualquier otra medida de teletrabajo.

c) A partir de la semana 35 de gestación y hasta la fecha de parto, se facilitará la posibilidad de teletrabajar todos los días de la semana, de acuerdo con la Empresa, a aquellas personas que realicen funciones que, por su naturaleza, puedan desempeñarse a distancia.

d) Para aquellas personas que se encuentren en tratamientos de reproducción asistida, se concederá la posibilidad de teletrabajar durante los 5 días posteriores a la implantación cuando el facultativo estime necesario el reposo.

e) Para supuestos de necesidad familiares o personales debidamente justificadas, se concederá la posibilidad de trabajar desde el domicilio hasta un máximo de 5 días al año, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita y que sea expresa y previamente autorizado por la persona responsable.

La solicitud para la realización de teletrabajo se realizará con una antelación mínima de 15 días y requerirá la voluntariedad de ambas partes, Empresa y Persona Trabajadora. Una vez concedida, con carácter general, solo podrá modificarse la planificación acordada en situaciones excepcionales. No obstante lo anterior, para el caso de que no se pueda realizar el teletrabajo y previo consenso con su Responsable, se podrá sustituir el día de teletrabajo inicialmente prefijado por cualquier otro de esa semana o las dos siguientes de entre los días elegibles de teletrabajo establecidos en el punto a) del presente artículo.

Las circunstancias que rodean el teletrabajo y que lo desarrollan se detallan en el documento «Protocolo de Teletrabajo, que se acompaña como anexo VIII al presente Convenio y que es de obligado cumplimiento.

Con independencia del lugar desde el que las personas trabajadoras desempeñen sus funciones, los horarios de coincidencia establecidos en el presente Convenio deben ser estrictamente respetados.

En cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan con carácter general y previa revisión por parte de la Empresa de las dotaciones o medios ya facilitados, quedando compensados y abonados en los términos de la citada ley por su entrega y mantenimiento por la Empresa, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Ratón y, en su caso, teclado inalámbrico.
- Auriculares con cable o similar.

- Teléfono móvil, tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos.
- Tarjeta inteligente SIM con acceso a datos para el ordenador.

Artículo 36. *Desconexión digital.*

Se reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en los términos que se establezcan de acuerdo con la legislación vigente en la política que, previa consulta con la Representación de los Trabajadores, determine la Empresa, considerando que ambas partes están comprometidas con la ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible.

En este sentido, la política velará por el respeto al descanso de las personas trabajadoras fuera del tiempo de trabajo, así como por la conciliación personal y familiar y la intimidad de la persona.

Igualmente, se fomentará la racionalización de los horarios de las reuniones, evitando que, salvo excepciones, se extiendan hasta más tarde de la finalización de la jornada de trabajo, respetando los derechos de flexibilización regulados, la utilización racional y eficiente de los medios digitales y el respeto a los períodos vacacionales, a los permisos, a los periodos de incapacidad temporal y de descanso de las personas trabajadoras.

Artículo 37. *Ajuste de jornada anual efectiva.*

El cumplimiento de la jornada anual efectiva pactada se efectuará por horas y/o días de ajuste para evitar sobrepasar las horas acordadas como jornada anual efectiva o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en régimen de autoadministración, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada. El régimen de autoadministración se realizará de forma que en ningún caso se pueda prolongar más de 2 horas la jornada diaria establecida.

Para el cálculo de las horas de ajuste o recuperación, se utilizará el sistema de cálculo regulado en el anexo VII.

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

Asimismo, cuando se produzcan desplazamientos entre centros de trabajo y/u otros lugares en que se desarrolle la actividad, éstos se considerarán incluidos en el cómputo de horas de trabajo efectivo, debiendo ser registrados en la herramienta dispuesta a tal efecto por la persona trabajadora.

En los casos de citación judicial en calidad de testigo a alguna persona trabajadora por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales la compensación del tiempo empleado en jornadas subsiguientes por acuerdo individual con su Responsable, siempre que el cumplimiento de dicha citación sea fuera de la jornada laboral.

Artículo 38. *Jornada irregular.*

Cuando la Dirección de la Empresa lo considere necesario, se realizará Jornada Irregular, de conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Situaciones Planificables y/o Paradas Programadas: En esos supuestos los posibles periodos de prestación de servicio en Jornada Irregular se incluirán –a efectos orientativos– en el calendario laboral.

Situaciones Imprevistas y/o Paradas de Oportunidad: En esos supuestos, los días de prestación de servicio en Jornada Irregular se procurará informarlos con una antelación de 15 días, si bien para los supuestos con menor margen de conocimiento o de urgente necesidad, dicha antelación será de 5 días.

La jornada irregular podrá ser interrumpida por la Dirección, con un preaviso de 48 horas (salvo situación excepcional), si por imperativo de la organización del trabajo o por necesidades de producción fuese necesario.

Las Partes convienen en establecer una duración máxima diaria en Jornada Irregular de dos horas y media por encima de la jornada ordinaria en horario intensivo y dos horas en horario partido. En todo caso la jornada irregular se realizará con respeto al descanso entre jornadas legalmente establecido, a los días de descanso y a que no exista alteración de la jornada anual efectiva regulada en el artículo 33. Por cada hora de jornada irregular realizada en horario partido se compensará con una hora y quince minutos de descanso.

La realización de la jornada irregular no conllevará en ningún caso la percepción de horas extraordinarias o de horas suplementarias, salvo en el exceso de las indicadas en el párrafo anterior, en cuyo caso sí se percibirían horas suplementarias o extraordinarias por dicho exceso.

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

Las horas de descanso que puedan corresponder, en compensación de las horas trabajadas de más en el ejercicio de la jornada irregular, se procurará consensuarlas entre la persona trabajadora y su Responsable dentro de los 60 días siguientes a la fecha de su realización. En el supuesto de que no haya podido alcanzarse el consenso antes indicado, la Empresa comunicará el periodo de descanso atendiendo a las necesidades organizativas existentes. En ningún caso dicho descanso podrá disfrutarse más allá del primer trimestre del siguiente año.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la Representación de los Trabajadores sobre la evolución de la Jornada Irregular, en las unidades en que ha sido necesaria su realización de forma no programada, así como del número de personas trabajadoras afectadas.

Artículo 39. *Horas suplementarias.*

Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual convencional prevista en el presente Convenio –artículo 33 y anexo I–, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1826h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor. En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Tipología.

Las horas suplementarias pueden ser:

1. De obligado cumplimiento.

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

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

2. De no obligado cumplimiento.

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

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

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

A los efectos del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores son extraordinarias exclusivamente aquellas horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima legal, en cómputo anual (1826 h.), regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

Tipología.

Las horas extraordinarias pueden ser:

a) De obligado cumplimiento.

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

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

- Actuaciones de emergencia por excesos de presión, entrada de agua, cortes de suministro, etc., en las redes de transporte y distribución y elementos auxiliares de las

mismas, que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

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

2) Las horas motivadas por:

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

b) De no obligado cumplimiento.

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

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

Artículo 41. Vacaciones.

Toda la plantilla tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional de los mismos que corresponda en atención al período anual de permanencia en la Empresa.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades de la persona trabajadora, se acordará el período de disfrute, que deberá estar comprendido íntegramente dentro del año que corresponda, prohibiéndose trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que hubiera vacaciones previstas a realizar en el último trimestre del año, y ello no fuera posible llegado el momento por necesidades del servicio, podrán realizarse, de común acuerdo entre la persona trabajadora y su Responsable, dentro del primer trimestre del siguiente año, con carácter improrrogable. En todo caso, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja médica, o el período de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

El personal adscrito a horario de turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente, estableciéndose dicho calendario antes de inicio de año y respetándose, salvo situaciones excepcionales, las vacaciones establecidas en el mismo.

Artículo 42. *Días de libre disposición.*

A elección de la persona trabajadora, se disfrutarán como festivos 2 días laborables de libre disposición, que solo podrán ser consecutivos al período de vacaciones cuando haya conformidad expresa de su Responsable, estando prohibido trabajarlos mediante compensación en metálico, y debiendo disfrutarse, en todo caso, dentro del año natural.

El disfrute de los días de libre disposición queda regulado de la siguiente forma:

- No podrán disfrutarse simultáneamente por más del 50 % de la plantilla de cada Unidad, salvo que su Responsable lo permita en atención a las necesidades organizativas.
- Por acuerdo entre persona trabajadora y su Responsable, podrán disfrutarse cada uno en dos fracciones.
- Deberá preavisarse su disfrute a su Responsable, con al menos una semana de antelación.

CAPÍTULO VII

Régimen Económico

Artículo 43. *Política general y normas de pago.*

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

A los efectos del presente Convenio se entenderán como incrementos generales aquellos que supongan una variación de todos los niveles salariales.

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

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

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

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

Artículo 44. *Remuneración de convenio. Principios generales.*

La remuneración total anual o salario de Convenio de cada persona trabajadora, se compone, según corresponda, de los siguientes conceptos:

- a) 12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de cantidad o calidad del trabajo.
- e) Otros conceptos.

Todos los valores correspondientes a los conceptos indicados en las anteriores letras a) y b) se refieren a la jornada efectiva anual pactada y en los casos de reducción de jornada, contrato a tiempo parcial u otros supuestos análogos, dichos conceptos –o los que se calculen tomando esos conceptos de base– se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Con carácter general, todos los conceptos variables y pluses percibidos por las personas trabajadoras de la Empresa, regulados en la parte común y en los anexos del presente Convenio, que se abonan en menos de doce pagos anuales, tienen prorrateado en su importe la parte y abono correspondiente a vacaciones. En consecuencia, las partes declaran y convienen que, a efectos del cálculo del pago por vacaciones, se han considerado todas aquellas partidas salariales que pueden recibir la consideración legal de remuneración ordinaria.

Las tablas salariales para la vigencia de este Convenio figuran como anexo III a la presente regulación.

Artículo 45. *Nivel Salarial.*

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

El Nivel Salarial se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias. Las 2 gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 47 del presente Convenio.

Artículo 46. *Complemento de Desarrollo Profesional.*

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

Tiene carácter consolidable y forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones, no siendo absorbible con carácter general por cambio de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial. No obstante, cuando su importe supere la diferencia entre el Nivel Salarial que se ostente y el inmediato superior, se procederá a la regularización correspondiente, con el consiguiente incremento de nivel, manteniéndose el remanente que pudiera producirse en el Complemento de Desarrollo Profesional. En caso de que se produjera esta situación por un motivo diferente a la obtención de una acción del Programa de Desarrollo Profesional, la fecha de acceso al nivel salarial no se verá modificada o no afectará a futuras promociones que exijan un tiempo mínimo de permanencia en el nivel salarial.

Su importe anual se percibe, al igual que el Nivel Salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 2 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 47. *Gratificaciones extraordinarias.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 44. a) del presente Convenio, la cuantía de las 2 gratificaciones extraordinarias queda establecida, para cada devengo, en el importe de una mensualidad del Nivel Salarial y del Complemento de Desarrollo Profesional.

La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio, y la gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

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

Artículo 48. *Complemento personales.*

Los complementos personales que se regulan a continuación engloban, respectivamente, los conceptos que se indican en el anexo IV, manteniéndose, en su caso, la obligación y contraprestación laboral por la que se devengaron en su día.

Son complementos expresamente reconocidos a título individual, como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales establecida en acuerdos o convenios colectivos.

Se perciben en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias. No se perciben en pagas extraordinarias.

En función de sus características cada complemento personal puede ser:

- Pensionable: Sí computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.
- No Pensionable: No computa a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.
- Revalorizable: Su importe es actualizable.
- No Revalorizable: Su importe no es actualizable.
- Absorbible: Su importe es absorbible, excepto por los incrementos generales acordados en Convenio y por acciones del Programa de Desarrollo Profesional.
- No Absorbible: Su importe no es absorbible.

Los complementos podrán ser, en consecuencia:

- Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam No Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible.

Artículo 49. *Complemento transitorio por asignación pendiente.*

Para aquellas personas que hayan optado a una vacante y hayan sido adjudicatarios de la misma, en caso de que transcurridos 4 meses desde la adjudicación no hayan podido ocuparla por las dificultades de cobertura del puesto que dejan vacante, percibirán un complemento del puesto de 150 euros/mes por cada mes transcurrido desde la fecha en que se cumplan esos 4 meses y hasta la ocupación efectiva del mismo, procurando que esta se produzca antes de los 8 meses.

Sin perjuicio de cuanto antecede, para el caso de que finalmente la persona trabajadora, por su voluntad o por la del negocio entrante, no cubriese la posición adjudicada, dejará de percibir el mencionado complemento a partir del momento en que se oficialice que no ocupará dicha posición.

Artículo 50. *Complementos de puesto.*

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

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

Las indicadas cantidades son las reguladas en el anexo II.

Artículo 51. *Complementos por cantidad o calidad del trabajo.*

Son percepciones económicas de importe variable que reciben algunas personas trabajadoras por razón de la consecución de los resultados fijados, habitualmente obtenidos por una mayor cantidad o calidad del trabajo realizado, sobre un valor medio considerado normal, sin perjuicio de la regulación específica de las Horas Extraordinarias.

1. Sistema de objetivos y régimen de trabajo.

La Empresa fijará de forma anual los objetivos de las personas trabajadoras que estén adscritas al sistema de Retribución Variable, según la Unidad de adscripción, comunicando por escrito a cada persona trabajadora los objetivos a alcanzar, así como los factores que influyen en su consecución.

No obstante, la Empresa podrá establecer los objetivos con una periodicidad semestral, previa comunicación a la Representación de los Trabajadores, pudiendo realizarse revisiones de carácter anual.

Con carácter general, los objetivos se distribuirán en Propios (asignados individualmente a cada persona), de Unidad Superior (a la que está adscrita la persona trabajadora), actuación profesional (relacionada con el desempeño individual de la persona trabajadora, las condiciones en que realiza el trabajo, su esfuerzo y el interés demostrado para el buen desarrollo del mismo) u otros que se consideren adecuados para cada ejercicio, previamente informadas a la Representación de los Trabajadores.

La fijación y ponderación de los objetivos se realizará por la Empresa conforme a los principios de la buena fe que rigen la relación laboral, atendiendo a las zonas de actuación y con el criterio de profesionalidad de una persona trabajadora diligente, de tal modo que no resulten de imposible cumplimiento y de modo que no tengan que competir entre sí para la consecución de sus propios objetivos, teniendo que ser comunicados a las personas trabajadoras, preferentemente, en el mes de diciembre del año anterior y, como máximo, dentro del primer trimestre de cada año, cuando la fijación de los objetivos sea anual, o preferentemente dentro del mes anterior al del inicio del período para el que se fijen los objetivos en caso de que este sea inferior al año.

Los objetivos fijados serán inalterables salvo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, o la Representación de los Trabajadores, o concurrencia sobrevenida de circunstancias excepcionales que justifiquen su modificación, en cuyo caso, las modificaciones de carácter colectivo que puedan producirse serán preferentemente consensuadas y en todo caso debatidas con la Representación de los Trabajadores.

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

2. Retribución Variable.

Como estímulo al trabajo por objetivos y con el fin de conseguir la plena consecución de estos, las personas trabajadoras adscritas a este sistema devengarán una Retribución Variable, cuyo importe estará en función del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados por la Empresa.

El devengo y percepción de la referida Retribución Variable tiene carácter anual sin perjuicio de la posibilidad de fijar periodos inferiores en función de lo que pueda establecer cada Negocio en atención a sus concretas circunstancias, informando

previamente a la Representación de los Trabajadores del modelo a aplicar, pudiendo establecerse liquidaciones a cuenta por cumplimientos parciales o anticipos.

Si el resultado final del año supusiera un importe a favor de la persona trabajadora inferior al que hubiera podido percibir en concepto de anticipo, la diferencia figurará como saldo negativo para detraerse a futuro en el siguiente ejercicio de devengos por este mismo concepto.

Para la efectiva percepción del incentivo correspondiente por objetivos propios o de la unidad superior, el nivel de cumplimiento consistirá en conseguir un umbral igual o superior al 70 % de los objetivos asignados en proporción al período de que se trate, así como el número mínimo que se hubiera podido establecer. No obstante, dichos umbrales podrán ser modificados por el Negocio correspondiente previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

La Empresa informará a las personas trabajadoras adscritas al sistema de Retribución Variable, del nivel o grado de cumplimiento obtenido, tanto en los periodos de liquidación parcial como al cierre del ejercicio. Asimismo, en caso de que una parte de los objetivos estuviera vinculada a la actuación profesional de la persona trabajadora, la Empresa le informará a final del ejercicio del resultado de la misma.

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

La Empresa dispondrá de las herramientas necesarias que permitan la trazabilidad objetiva y verificable del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, garantizando el acceso a dicha información a cada persona trabajadora, facilitando a la Representación de los Trabajadores información agregada sobre el cumplimiento de objetivos.

En el caso de que, a iniciativa de la Empresa, la persona trabajadora cesase en la actividad profesional por cambio a una posición sin retribución variable, el saldo negativo que pudiera existir se anulará automáticamente. Si dicha posición tuviera asociada una retribución variable, el saldo negativo sería devuelto a partes iguales en los 12 meses siguientes a la fecha del cese en la actividad.

En los supuestos de Incapacidad Temporal que pudieran afectar a las personas trabajadoras por accidente de trabajo o suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, cuidado de menor y permiso por acumulación de lactancia se imputará durante este periodo un cumplimiento de objetivos proporcional al del período de devengo anterior o, en su defecto, la media acumulada del actual.

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

Por sus especiales características, la presente regulación es incompatible con cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento.

Artículo 52. *Plan de Compensación Total.*

El Plan de Compensación Total permite a cada persona trabajadora configurar un modelo retributivo personalizado, seleccionando los beneficios que mejor se adapten a sus necesidades personales y familiares.

Este plan se compone de los siguientes elementos:

1. Bolsa de Beneficios.

Integrada por el importe correspondiente a la valoración económica de los beneficios de vale comida y seguro médico según corresponda.

2. Retribución Dineraria Disponible.

Constituye el importe máximo de la retribución dineraria anual que figura en la plataforma «Plan de compensación total» para cada persona trabajadora, a los efectos de que pueda ser destinado a la contratación de productos incluidos en dicho Plan. Este importe estará sujeto al límite anual que determine la Dirección y, en todo caso, a los límites legales vigentes sobre retribución flexible en especie.

La suma de la Bolsa de Beneficios y la Retribución Dineraria Disponible permitirá a las personas trabajadoras, mediante acuerdo con la Empresa, sustituir los conceptos retributivos y/o beneficios anteriormente indicados por retribuciones en especie o monetarias, conforme a lo permitido por la normativa vigente, sin que ello suponga alteración de la retribución bruta anual. Esta opción estará sujeta, en todo caso, a las siguientes condiciones:

- Ajustarse a los límites y cuantías establecidos en la política de beneficios de Naturgy.
- Cumplir las condiciones estipuladas por los proveedores de los productos, la normativa aplicable y las características propias de cada beneficio.
- La elección de beneficios tendrá carácter anual y no se admitirán modificaciones durante el año en curso, salvo circunstancias excepcionales.

El acuerdo correspondiente tendrá una vigencia anual –sin perjuicio de los productos contratados por una periodicidad diferente– y se formalizará mediante una novación contractual, en la que se aceptará expresamente el nuevo modelo retributivo.

En consecuencia, el Plan de Compensación Total se presenta como un sistema retributivo flexible y personalizado, en el que cada persona trabajadora, de forma voluntaria y con la periodicidad establecida en el Reglamento del Plan de Compensación Total para cada producto, decidirá la forma de percibir parte de su retribución, adaptándola a sus circunstancias personales y familiares.

De forma anual, cada persona trabajadora deberá indicar qué beneficios desea mantener conforme a lo regulado en el Convenio Colectivo y cuáles desea destinar a otros productos. Esta elección implica, a todos los efectos, una redistribución de importes entre distintos beneficios, con el tratamiento retributivo, laboral y fiscal que determine en cada momento la normativa aplicable. En cualquier caso, los importes tendrán la consideración de brutos.

Anualmente, la Dirección de la Empresa determinará los productos disponibles en el marco del Plan que podrán ser elegidos por las personas trabajadoras. Esta información será comunicada previamente a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 53. *Compensación horas suplementarias.*

Las horas suplementarias reguladas en el artículo 39 del presente Convenio, se compensarán según su tipología, de la siguiente forma:

Horas suplementarias de obligado cumplimiento:

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora suplementaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada anual efectiva acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

Horas suplementarias que no son de obligado cumplimiento:

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior a la realización de la hora suplementaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada anual efectiva, acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

La compensación en descanso para ambos supuestos se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencias siguiente:

1h suplementaria de obligado cumplimiento. 1h suplementaria de obligado cumplimiento nocturna (desde las 22 horas hasta las 6 horas).	equivale a	1h y 30 minutos de descanso. 1h y 45 minutos de descanso.
1h suplementaria de no obligado cumplimiento.	equivale a	1h de descanso.

Regulación común:

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

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas suplementarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por cada persona responsable.

Artículo 54. *Compensación horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias reguladas en el artículo 40 del presente Convenio, se compensarán según su tipología, de la siguiente forma:

Horas extraordinarias de obligado cumplimiento:

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora extraordinaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada anual efectiva acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

Horas extraordinarias que no son de obligado cumplimiento:

Se compensarán preferentemente en descanso por consenso entre la persona trabajadora y su Responsable en la fecha de disfrute. Cuando este consenso no se haya podido alcanzar en el mes inmediatamente posterior de la realización de la hora extraordinaria para que el descanso se produzca dentro de los tres meses posteriores a dicha realización, se procederá al abono en metálico, siendo su valor en este supuesto el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada anual efectiva acordada en el presente Convenio. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

La compensación en descanso para ambos supuestos se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencias siguiente:

1h extraordinaria diurna.	equivale a	1h y 30 minutos de descanso.
1h extraordinaria nocturna (desde las 22 horas hasta las 6 horas).	equivale a	1h y 45 minutos de descanso.

Regulación común:

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

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por cada persona responsable.

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

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

Artículo 55. *Vale Comida.*

Con carácter general, las personas trabajadoras que tienen que interrumpir al mediodía su jornada para la comida, tendrán derecho a percibir el Vale Comida por cada día efectivo de trabajo en la cuantía indicada en la tabla salarial correspondiente.

Dicho Vale Comida, es incompatible simultáneamente con cualquier otro tipo de compensación análoga o dieta por comida que se perciba.

Anualmente podrá optarse por la monetización del Vale Comida en el Plan de Compensación Total, regulado en el artículo 52 del presente Convenio. De ejercerse dicha opción, el Vale Comida dejará de percibirse como tal en dicho periodo. Dicha monetización se percibiría mensualmente en el número de días en que se produzcan las mismas circunstancias que dan derecho al Vale Comida.

En aquellos casos de desplazamiento en que, por determinadas circunstancias el importe del Vale Comida resultase insuficiente, la persona responsable de la Unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar en sustitución del Vale Comida.

Su importe se actualizará, con efectos del primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio, en los mismos porcentajes regulados en «otros conceptos salariales».

Artículo 56. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

A. Dietas.

Con carácter general, la regulación de las Dietas es la siguiente:

I. Dietas del personal a turno.

Dieta por desayuno:

Se devengará la dieta por desayuno cuando la entrada al trabajo en turno de mañana tenga lugar 2 o más horas antes de lo normal, o cuando el turno de noche se prolongue 2 o más horas de la hora normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta por comida.

Dieta por comida:

Se devengará la dieta por comida cuando en turno de mañana el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue 2 o más horas después de lo establecido.

También se devengará la dieta por comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo. Asimismo, se devengará cuando se inicie la jornada 4 o más horas antes de la hora normal de entrada en turno de tarde.

Dieta por cena:

Se devengará la dieta por cena si la jornada finaliza 2 o más horas más tarde que el horario previsto para el turno de tarde.

También se devengará cuando se inicie la jornada de noche 4 o más horas antes de la hora normal de entrada.

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

II. Dieta del personal a jornada partida.

Dieta por desayuno:

Se devengará la dieta por desayuno cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio, la entrada al trabajo tenga lugar 2 o más horas antes de las 7 horas y 30 minutos.

Dieta por comida:

Se devengará la dieta por comida cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio en «horario intensivo», deba efectuarse el «horario partido». Asimismo, se devengará la dieta de comida en sábados, domingos y festivos, cuando en esos días se trabaje por la mañana y por la tarde.

Dieta por cena:

Se devengará la dieta por cena cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio, la jornada finalice después de las 21:30 horas.

III. Dieta de las personas sujetas a retén.

Cuando, como consecuencia de la activación del retén, la persona trabajadora no pueda permanecer al menos dos horas ininterrumpidas en su domicilio inmediatamente previas al inicio de su jornada laboral programada, y dicha jornada se inicie antes de las 07:30 horas, tendrá derecho a percibir la correspondiente dieta de desayuno. En los mismos términos, en los días de descanso en los que se vea activado el retén entre las 5:30 y las 8 de la mañana con una duración mínima de dos horas, también se tendrá derecho a la correspondiente dieta de desayuno.

Asimismo, cuando la intervención derivada del retén se prolongue de forma continuada durante al menos dos horas, y la llegada efectiva al domicilio se produzca con posterioridad a las 16:00 horas, se devengará dieta de comida.

Del mismo modo, para el caso de que, como consecuencia de la intervención derivada del retén, la llegada efectiva al domicilio se produzca con posterioridad a las 22:00 horas, con una intervención de un mínimo de 2 horas continuadas previas, se devengará la dieta de cena.

Estas compensaciones serán compatibles entre sí cuando concurren los supuestos que las justifican y se aplicarán con independencia del tipo de jornada laboral a la que esté adscrito las personas trabajadoras afectadas.

IV. Regulación común.

El devengo y/o percepción de la Dieta por Comida es incompatible simultáneamente con el devengo y/o percepción del Vale Comida regulado en el artículo 55 del presente Convenio, y con la Monetización del Vale Comida de poder optarse por la misma en el Plan de Compensación Total, así como cualquier otro concepto retributivo de naturaleza similar.

Los importes de las Dietas, para cada uno de los años de vigencia, son los indicados en el anexo III.

B. Gastos por desplazamiento.

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

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, la persona trabajadora percibirá, por cada kilómetro realizado, las cantidades establecidas en la tabla del anexo III.

Artículo 57. *Actualización salarial y resultados.*

I. Tablas salariales.

Las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio son el resultado de incrementar los valores económicos:

- Para el año 2025, se aplicará un incremento del 2,9 % sobre la tabla salarial vigente a fecha de firma del presente Convenio.
- Para el año 2026 se aplicará un incremento del 2,5 % sobre la tabla salarial del año inmediatamente anterior.
- Para el año 2027, se aplicará un incremento anual del 2,1 % sobre la tabla salarial del año inmediatamente anterior.
- Para el año 2028, se aplicará un incremento anual del 1,7 % sobre la tabla salarial del año inmediatamente anterior.

Las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia figuran reguladas en el anexo III del presente Convenio.

II. Resultados.

A) Con carácter adicional al incremento regulado en el apartado anterior, como vinculación a los resultados de la Empresa, en caso de que el EBITDA reportado del Grupo del año correspondiente –de 2025 a 2027– se sitúe en los rangos de la tabla adjunta, se aplicará un pago único no consolidable («pago por resultados») derivado de la distribución a partes iguales entre toda la plantilla en activo en la Empresa en la fecha de su abono de los siguientes importes:

- EBITDA desde 4.750 millones de euros hasta 5.035 millones de euros: pago de 0,5 millones de euros.
- EBITDA desde 5.035 millones de euros hasta 5.299 millones de euros: pago de 1 millón de euros.
- EBITDA desde 5.300 millones de euros hasta 5.565 millones de euros: pago de 1,5 millones de euros.
- EBITDA desde 5.565 millones de euros hasta 5.830 millones de euros: pago de 2 millones de euros.
- EBITDA superior a 5.830 millones de euros: pago de 2,5 millones de euros.

Para el ejercicio 2028, se tomará como referencia el EBITDA previsto en el Plan Estratégico –que la Dirección de la Empresa comunicará a la Comisión de Seguimiento–, en lugar del EBITDA de referencia de 5.300 millones de euros aplicable al periodo 2025-2027.

Con base en ese EBITDA previsto para 2028, se adaptarán los rangos de vinculación a resultados, manteniendo la misma estructura, progresividad, proporcionalidad a cada nivel de consecución que los establecidos para los ejercicios anteriores, conservando idénticos importes de pago para los nuevos rangos.

El importe resultante de lo regulado en el presente apartado para cada año se abonará en la nómina del mes siguiente a la aprobación definitiva de las cuentas anuales de la Empresa.

B) Revisión salarial:

1. Revisión salarial con efectos de 1 de enero de 2027.

Con efectos de 1 de enero de 2027, se procederá a la revisión de las tablas salariales, así como de los conceptos definidos en el apartado C del presente artículo como «otros conceptos salariales», siempre que concurran cumulativamente las siguientes condiciones:

a) Que la suma de los IPC reales (interanual a 31 de diciembre de cada año) de cada uno de los años 2025 y 2026, sea superior a la suma de los incrementos salariales efectivamente aplicados durante dichos ejercicios de conformidad con lo regulado en el apartado I. del presente artículo.

b) Que el grado de consecución del EBITDA acumulado medio correspondiente a los ejercicios 2025 y 2026, calculado mediante la comparación entre el EBITDA efectivamente alcanzado y el previsto en el Plan Estratégico de la Empresa, sea igual o superior al 90 %.

2. Revisión salarial con efectos de 1 de enero de 2029.

Con efectos de 1 de enero de 2029, se procederá a la revisión de las tablas salariales, así como de los conceptos definidos en el apartado C del presente artículo como «otros conceptos salariales», siempre que concurran cumulativamente las siguientes condiciones:

a) Que la suma de los IPC reales (interanual a 31 de diciembre de cada año) de cada uno de los años 2027 y 2028, sea superior a la suma de los incrementos salariales efectivamente aplicados durante dichos ejercicios de conformidad con lo regulado en el apartado I. del presente artículo.

b) Que el grado de consecución del EBITDA acumulado medio correspondiente a los ejercicios 2027 y 2028, calculado mediante la comparación entre el EBITDA efectivamente alcanzado y el previsto en el Plan Estratégico de la Empresa, sea igual o superior al 90 %.

3. Determinación de la revisión salarial.

Una vez verificadas las condiciones establecidas en los apartados anteriores, la revisión salarial se calculará aplicando, sobre la diferencia positiva existente entre la suma de los IPC reales del período de referencia y la suma de los incrementos salariales efectivamente aplicados durante dicho período, los porcentajes que se indican a continuación en función del grado de consecución del EBITDA acumulado medio:

Grado de consecución del EBITDA acumulado medio respecto al Plan Estratégico*	Porcentaje de la diferencia a compensar
Entre el 90 % y el 95 % (ambos inclusive).	95 %
Entre el 96 % y el 100 % (ambos inclusive).	100 %
A partir del 101 %.	105 %

* A efectos de determinar el grado de consecución del EBITDA, los decimales se redondearán al número entero más próximo, por defecto o por exceso según corresponda.

Los importes resultantes de las revisiones reguladas en los apartados anteriores se harán efectivos en el mes siguiente al de la aprobación definitiva de las cuentas anuales de la Empresa correspondientes a los ejercicios 2026 y 2028, respectivamente, y una vez publicado oficialmente el IPC correspondiente al último ejercicio de cada período de referencia.

C) Otros conceptos salariales:

El resto de los conceptos del Convenio o referenciados al mismo para los que expresamente se prevea un incremento salarial (como referencia genérica o vinculada a las tablas salariales, para los que no se haya previsto un incremento salarial específico diferente), se actualizarán a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo con respecto al valor económico del año anterior del concepto correspondiente de conformidad con los siguientes porcentajes:

2,9 %	2,5 %	2,1 %	1,7 %
-------	-------	-------	-------

CAPÍTULO VIII

Previsión

Artículo 58. *Plan de Pensiones y otros compromisos por pensiones.*

Con carácter general, los compromisos por pensiones están regulados en el «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy». En los supuestos regulados en el tercer párrafo del artículo 1 del presente Convenio, se considerará que dicha empresa pasa a formar parte automáticamente del conjunto de empresas promotoras que integran el indicado Plan de Pensiones, formalizándose dicha situación ante la Dirección General de Seguros, previa aprobación de la Comisión de Control de Plan.

Las personas trabajadoras de las empresas promotoras del referido Plan de Pensiones podrán adherirse al mismo de conformidad con las condiciones establecidas en su reglamento.

Artículo 59. *Otros compromisos por pensiones.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Beneficios Sociales

Artículo 60. *Percepción complementaria por baja por incapacidad temporal (IT) o por nacimiento y cuidado de menor.*

Las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio con un mínimo de un año de servicio activo, devengarán, en caso de baja por incapacidad temporal (IT) o por nacimiento y cuidado de menor, una percepción complementaria que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

- La persona trabajadora afectada percibirá la prestación complementaria desde el primer día de baja de Incapacidad Temporal (IT) o por nacimiento y cuidado de menor.
- Cuando la Seguridad Social proceda a la expresa denegación o retirada de la prestación de IT, como consecuencia de que la persona beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtenerla o conservarla, o rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado, o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos de la Seguridad Social, de la Mutua, o de los servicios médicos propuestos por la Empresa, así como si deniega la visita e inspección de cualquiera de ellos en su domicilio a tal efecto, la Empresa suspenderá el percibo de la percepción complementaria.
- En los supuestos de baja por IT, el plazo máximo de percepción de este beneficio será de 18 meses, que empezará a computarse desde el primer día de la baja.
- En aquellos casos que la Seguridad Social abone directamente la prestación a la persona trabajadora, se deducirá su importe en la nómina mensual.
- Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere este artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: nivel salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 48 del presente Convenio. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, a dichos conceptos se añadirán los pluses que individualmente devengue la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones.

En caso de declaración posterior de incapacidad permanente con efectos retroactivos, se devolverán los importes percibidos como complemento de incapacidad temporal con posterioridad a la fecha de efectos a la incapacidad permanente, únicamente en los casos en los que el importe de la pensión por incapacidad permanente más el complemento de IT supere el resultado de la suma de la prestación de IT más el complemento y solo por la diferencia generada. A los efectos de poder calcular dicha diferencia, la persona trabajadora deberá facilitar a la Empresa toda la información necesaria, puesto que en su defecto deberá devolver el complemento íntegro.

Artículo 61. *Anticipos y Préstamos.*

I. Anticipos.

Todas las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo reembolsable, de conformidad con la siguiente regulación:

Tipo anticipo	Importe máximo	Pagas ordinarias máximas	Justificantes
Adquisición de vivienda habitual.	18.000	72	Contrato compraventa o Escritura.
Reforma de vivienda habitual.	10.000	36	Presupuesto previo y Facturas, o Facturas.

Tipo anticipo	Importe máximo	Pagas ordinarias máximas	Justificantes
Adquisición mobiliario de primera vivienda.	6.800	24	Presupuesto y factura.
Adquisición vehículo.	5.000	24	Presupuesto y factura.
Adquisición de vehículo sostenible (eco y cero).	10.000	36	Presupuesto y factura.
Enfermedad grave de la persona trabajadora o de familiar de primer grado.	10.000	48	Informe médico.
Necesidades personales.	de hasta 1 mensualidad bruta	12	–
Adopción internacional.	8.000	36	Solicitud Oficial de Adopción.
Estudios de Postgrado/Máster.	5.000	24	Resguardo matrícula.
Adquisición Instalaciones Renovables de Productos comercializados por Naturgy en vivienda de la persona trabajadora.	6.000	24	Presupuesto y factura.

Requisitos:

- Antigüedad mínima de 1 año.
- En el caso de que el cónyuge de la persona trabajadora sea también persona trabajadora de la Empresa, los anticipos por adquisición y/o reforma de vivienda habitual, y los anticipos por adquisición de mobiliario de vivienda habitual sólo se concederán a uno de ellos.
- La adquisición y/o reforma, no debe haberse realizado en un plazo superior a 6 meses desde la concesión.
- El anticipo para estudios de postgrado/máster está destinado para personas trabajadoras en activo y no se concederá más de uno para cada persona trabajadora.
- Los anticipos indicados en la tabla anterior no son compatibles entre sí, salvo con el de enfermedad grave de la persona trabajadora o familiar de primer grado.
- El anticipo deberá quedar totalmente amortizado en la fecha en la que la persona trabajadora cause baja en la Empresa.
- Para la concesión de un anticipo por una de las causas antes indicadas, deberá estar amortizado un anticipo anterior solicitado por la misma causa.

Procedimiento:

- Realizar la solicitud por el procedimiento interno habilitado al efecto.
- Aportar previamente, en los casos previstos, los justificantes correspondientes. No se considerará válida la solicitud hasta que se haya recibido toda la documentación requerida.
- Para el anticipo de enfermedad grave de la persona trabajadora o de familiar de primer grado, el importe concedido se detraerá de la dotación global concedida al trimestre siguiente.

A estos efectos, se establece una dotación global máxima de 800.000 euros por año para el conjunto de las empresas y plantilla incluida en el ámbito funcional y personal del presente Convenio.

Dicha dotación se dividirá por igual en cada trimestre, llevando al siguiente el sobrante no consumido del trimestre anterior. Las solicitudes se efectuarán dentro de cada trimestre, y aquellas con origen en trimestres anteriores que por razones presupuestarias no hayan podido ser atendidas, deberán solicitarse nuevamente.

Se establece la siguiente prelación y reparto porcentual para la concesión de anticipos, teniendo en cuenta que dicha concesión se efectuará por orden de recepción de la solicitud:

1. Enfermedad grave 10 %.
2. Adopción Internacional 5 %.
3. Adquisición vivienda habitual 25 %.
4. Otros:
 - Reforma vivienda habitual o instalaciones renovables 10 %.
 - Estudios Postgrado 5 %.
 - Adquisición mobiliario 5 %.
 - Adquisición vehículo o vehículo sostenible 10 %.
5. Necesidades personales: 30 %.

En caso de que, el primer día del último mes de cada trimestre, existan importes no agotados por alguna de las tipologías anteriores, dichos importes se incorporarán a una bolsa única y ésta se repartirá, exclusivamente por el orden de prelación antes indicado y, dentro de éste, por la hora y fecha de entrada de las solicitudes recibidas en el trimestre.

Artículo 62. Bonificación en la Tarifa eléctrica y en la Tarifa de gas natural.

En el marco de la transición energética y del compromiso con un consumo responsable, se apuesta por un nuevo modelo energético equilibrado, basado en la complementariedad entre electricidad y gas natural. Este enfoque permite optimizar la eficiencia, garantizar el confort en los hogares y favorecer un uso más sostenible de los recursos energéticos.

En coherencia con esta visión, las nuevas condiciones del beneficio de tarifa de energía para las personas trabajadoras se orientan a impulsar un mix energético eficiente, que refleje los valores de sostenibilidad, competitividad y responsabilidad que guían la actividad de la compañía, implantándose el siguiente nuevo modelo de bonificación.

1. Condiciones del nuevo modelo energético bonificado.

La bonificación energética se estructura del modo siguiente:

- Tarifa eléctrica:

Con efectos desde las facturas emitidas a partir del 1 de enero de 2027 se facturará a un precio de 0,00 euros/kWh hasta alcanzar un consumo máximo entre la residencia habitual y, en su caso, una segunda de uso propio (ambas con las acreditaciones correspondientes), de 12.000 kWh/año. El resto de los conceptos y cargos de la factura no correspondientes al consumo, a excepción del término de potencia, no estarán bonificados.

Superado el consumo antes indicado, se facturará la electricidad a un precio equivalente a la referencia fiscal que informe la Empresa en cada momento de conformidad con los criterios de la administración tributaria. Actualmente esta referencia fiscal está valorada en 0,13 euros/kWh, estando incluidos en este precio el término de energía, el término de potencia y el alquiler de contador. Dicho precio de referencia fiscal se mantendrá como precio máximo hasta el 30 de junio de 2027, salvo situación de excepción.

– Tarifa gas natural:

Con efectos desde las facturas emitidas a partir del 1 de enero de 2027, se facturará a un precio de 0,00 kWh, hasta alcanzar un consumo máximo entre la residencia habitual y, en su caso, una segunda de uso propio (ambas con las acreditaciones correspondientes), de 22.000 kWh/año. El resto de los conceptos y cargos de la factura no correspondientes al consumo, a excepción del término fijo, no estarán bonificados.

Superado el consumo antes indicado, se facturará el gas natural a un precio equivalente a la referencia fiscal que informe la Empresa en cada momento de conformidad con los criterios de la administración tributaria. Actualmente esta referencia fiscal está valorada en 0,042 euros/kWh, estando incluidos en este precio el término variable, el término fijo y el alquiler de contador. Dicho precio de referencia fiscal se mantendrá como precio máximo hasta el 30 de junio de 2027, salvo situación de excepción.

2. Aplicación del modelo energético bonificado.

El presente modelo energético, con los límites y condiciones establecidos en este artículo, será de aplicación a todo el personal en activo de la Compañía, sustituyendo en su totalidad al régimen anteriormente vigente (artículo 60 y apartado 2 del anexo I del III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy). Hasta la fecha de efectos indicada en los párrafos anteriores se mantendrá el modelo de bonificación existente en el III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

3. Condiciones generales.

Para tener derecho a la bonificación correspondiente, la persona deberá tener contratada ambas energías con la compañía comercializadora del Grupo que la Empresa determine.

Asimismo, para tener derecho a la bonificación regulada en el presente artículo, será requisito imprescindible estar al corriente del pago de las facturas y/o las cargas fiscales que legalmente correspondan.

En caso de que dos personas trabajadoras tengan o compartan el mismo domicilio y/o segunda residencia, solamente una de ellas podrá beneficiarse de la bonificación regulada en el presente artículo.

Las presentes bonificaciones, o cualquier otra regulada en el presente Convenio, son incompatibles con cualquier otro tipo de bonificación o descuento de la Empresa existente en mercado, así como con otras alternativas de facturación, (a modo de ejemplo: la Tarifa Plana).

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones que dan derecho a la bonificación, la persona perderá definitivamente la misma. Se entenderá como incumplimiento asimismo la utilización fraudulenta de las energías suministradas por la Empresa, así como el impago intencionado de las mismas, sin menoscabo de las acciones legales que en derecho pudiesen corresponder.

Artículo 63. *Asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para las personas trabajadoras en activo de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la Empresa. Los colectivos y pólizas existentes, a la firma del presente Convenio, son los detallados en el anexo I del presente Convenio.

En este sentido, dichas personas tendrán derecho a ser dadas de alta como aseguradas en la póliza y modalidad que se instrumente para esta finalidad a propuesta de la Empresa, y sin responsabilidad subsidiaria por parte de ésta.

Las compañías aseguradoras podrán solicitar el cuestionario de salud a quienes, formando parte de la plantilla de alguna de las empresas mencionadas en el párrafo primero de este artículo en el momento de apertura de la póliza, no se hubieran incorporado a la misma y soliciten su adhesión en un momento posterior. Con efectos del 1 de octubre de 2026, la prima de las personas trabajadoras, mientras estas se encuentren en situación de activo, será bonificada al 100 % por la Empresa.

También podrán incluirse en la póliza en la que esté incorporada la persona titular, los beneficiarios de ésta que tengan derecho a estar incluidos en la Seguridad Social como tales, según la normativa actual vigente y formen parte de su unidad familiar, así como el cónyuge no separado legalmente. La persona trabajadora asumirá la prima de aquellos beneficiarios para los que solicite el alta en la póliza.

Este artículo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que tengan un beneficio o compensación análoga a las que les sea de aplicación el anexo I del presente Convenio en su apartado «Asistencia médico-Sanitaria».

Artículo 64. *Prestaciones por Discapacidad Física o Psíquica.*

Para las personas trabajadoras que tengan descendientes de primer grado con discapacidad, se acuerda establecer una prestación por Discapacidad Física o Psíquica, con la siguiente regulación:

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

Los importes mensuales de estas prestaciones para cada uno de los años de vigencia, que se percibirán exclusivamente en las 12 pagas ordinarias, se actualizarán en los mismos porcentajes regulados en «Otros conceptos salariales».

Los importes recogidos serán de aplicación para cada uno de los descendientes de primer grado con discapacidad, y en función del grado de esta.

En el caso de que dos personas trabajadoras del Grupo formen parte de la misma unidad familiar, solo se concederá una ayuda por cada descendiente de primer grado con discapacidad.

CAPÍTULO X

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 65. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas.

Conscientes de la importancia de fomentar, promover y desarrollar cuantas acciones sean necesarias para implementar una cultura preventiva que evite en lo posible los accidentes de trabajo y asuma como valor la protección de la salud de las personas trabajadoras, las partes firmantes se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales tendentes a conseguir el mayor grado de integración de la prevención en todas las actividades que se realicen y ordenen y en todas las decisiones que se adopten. Todo ello se garantizará, bajo el principio de coordinación y colaboración entre la Empresa y las personas trabajadoras, adoptando las medidas necesarias tanto en la identificación y en la corrección de situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, sobre la base de la participación de la representación de las personas

trabajadoras a través de los cauces establecidos en este Convenio y dentro del marco que determina la legislación vigente.

La Empresa y los Delegados de Prevención desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras se considera una responsabilidad, tanto de la Dirección como individual de cada persona trabajadora, debiendo asumir todos ellos la parte que les corresponde, según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquéllos a los que pueda afectar su actividad.

La política de prevención de riesgos laborales y el sistema de gestión de seguridad y salud que la desarrolla son conformes a los principios y requerimientos legales recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (en adelante LPRL) y Real Decreto 39/1997, así como a otros compromisos asumidos por la Organización tales como:

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

- Incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del sistema de prevención de riesgos laborales, fomentando así un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas trabajadoras.

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

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

Estos principios inspirarán los Planes de Prevención de la Empresa y todos ellos se integrarán dentro del sistema de gestión de prevención del Grupo.

Artículo 66. *Plan de Prevención.*

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva en la Empresa y en su sistema general de gestión, que establece y formaliza la política de prevención.

Será aprobado por la Dirección de la Empresa, previa consulta y participación con la representación de los trabajadores, asumido por toda su estructura organizativa (en particular por todos sus niveles jerárquicos) y conocido por todas sus personas trabajadoras.

Dicho plan se elaborará conforme a los requisitos legales vigentes y será la referencia preventiva permanente en la Empresa y deberá ser lo suficientemente flexible para que se adapte permanentemente a la evolución de los tipos y naturaleza de los riesgos o factores psicosociales detectados, a las tecnologías existentes en cada momento para el control de los riesgos, así como a los cambios que se produzcan en los procesos internos de la organización.

Incluirá información relacionada con la actividad productiva de la Empresa, el modelo organizativo y recursos de prevención disponibles, los procesos técnicos y organizativos relacionados con la prevención, así como la asignación de funciones y responsabilidades en materia preventiva asignados a cada uno de los niveles organizativos, tal y como está recogido en el artículo 16.1 de la LPRL y Real Decreto 604/2006.

Así mismo, dicho plan se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

1. Organización de la actividad preventiva.

1.1 Servicio de Prevención Mancomunado.

La Empresa, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, ha adoptado como modalidad organizativa de la prevención la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM), como una unidad organizativa específica sin personalidad jurídica propia, se constituye de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, con el objeto de apoyar y asesorar a todas las empresas adheridas al mismo, así como a sus personas trabajadoras y representantes en la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de cada Empresa y en el desarrollo de la actividad preventiva necesaria para prevenir los riesgos laborales a través de las acciones que se recogen en la normativa de aplicación.

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

Para el desarrollo de sus funciones, el SPM contará con los medios humanos y materiales necesarios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la LPRL y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, asumiendo como propias las 4 especialidades previstas en el artículo 34 del citado reglamento (Medicina del trabajo, Seguridad en el trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada).

Su actividad se desarrollará manteniendo su independencia profesional tanto de las personas trabajadoras y sus representantes como de las líneas jerárquicas a las que asesoran, asegurando el cumplimiento de las normativas y velando por la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras del Grupo Naturgy. Las personas responsables de las distintas especialidades dentro del SPM mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos. El SPM desempeñará un asesoramiento y apoyo activo a los distintos Comités de Seguridad y Salud.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del SPM deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos, previa consulta a la representación social.

Las modificaciones organizativas del SPM, así como las actividades preventivas que no sean asumidas a través del mismo y que sean concertadas con uno o más Servicios de Prevención Ajenos (SPA), deberán informarse previamente a la representación de los trabajadores, según la LPRL.

1.2 Delegados de prevención.

En aplicación de lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará en el seno del comité de empresa del centro de trabajo, con el número de representantes que corresponda por ley.

Dicha elección tendrá en cuenta el porcentaje de representación obtenido en las elecciones sindicales en el conjunto de las mismas. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

Excepcionalmente, las secciones sindicales podrán designar a personas trabajadoras que no sean representantes electos por razón de su mayor conocimiento y experiencia, hasta un máximo de 15 en el conjunto de las empresas incluidas en el presente Convenio y en función de la representación ostentada a la fecha de firma del presente Convenio y sin menoscabo de los que ya son representantes electos, así como un máximo de otros 5 adicionales en función de la misma representatividad y en sustitución de los representantes electos.

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

En lo referente a las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la LPRL y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Tienen el derecho a participar activamente en la mejora de la acción preventiva, además, pueden expresar sus opiniones libremente en asuntos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, con la protección que aplica la LPRL y sujeto al sigilo profesional propio de su cargo.

Sus competencias, garantías y facultades se ajustarán a las establecidas en la LPRL y la Empresa facilitará que los Delegados de Prevención reciban la formación inicial establecida en la misma para el ejercicio de sus funciones, así como el acceso a otra formación complementaria solicitada por la representación de los trabajadores y que, una vez valorada por la Empresa, se considere necesaria para el ejercicio de la función.

La indicada formación inicial, que resultará adecuada a sus funciones asignadas (incluyendo, en su caso, riesgos generales y específicos y factores psicosociales), consistirá en un curso básico de 50 horas en modalidad presencial con carácter general, que se realizará durante el primer año de desempeño de la función. A petición de la persona interesada, se podrá optar a un reciclaje voluntario transcurridos cuatro años.

1.3 Recursos preventivos.

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

Se considera recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la Empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispondrán de los medios y recursos necesarios, y serán suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Según el actual criterio del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo no se contempla responsabilidad administrativa alguna para las personas asignadas o designadas como recursos preventivos. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades en los órdenes penal o civil en que puedan incurrir las personas físicas que sean asignadas o designadas como recursos preventivos, por sus acciones u omisiones que son exactamente las mismas que cualquier otro actor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Las empresas que conforman el Grupo Naturgy formalizarán por escrito la designación o asignación de un número suficiente de personas trabajadoras que actuarán como recursos preventivos cuando así lo determine la evaluación de riesgos, al objeto de que puedan cumplir con las funciones asignadas y ser identificadas de manera clara por el resto del colectivo.

Esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva.

1.4 Comités de Seguridad y Salud.

En lo referente a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL.

El funcionamiento de los Comités estará regulado por un reglamento específico el cual será revisado en cada negociación de Convenio y actualizado si fuese necesario, sin menoscabo de que cualquiera de las partes solicite una revisión fuera de dicho periodo.

Sin perjuicio de las facultades reguladas en la legislación vigente para los Delegados de Prevención, se constituye un Comité de Seguridad y Salud (en adelante CUSS) único para todas las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, que, en su conjunto, tendrá un número máximo de 15 Delegados de Prevención, que a nivel de

interlocución tendrán la consideración de Delegado de Prevención de Grupo, elegidos en proporción a la representatividad que se ostente a fecha de firma del presente Convenio, y un número igual de representantes de la Empresa. Adicionalmente asistirán en calidad de asesores de ambas partes representantes del SPM.

Adicionalmente y al objeto de dinamizar el análisis, resolución y seguimiento de los temas específicos de cada tecnología/ámbito de negocio, se constituyen los siguientes Comités Técnicos conformados por un máximo de 7 Delegados de Prevención, con conocimiento técnico del Negocio, y 7 representantes de la Empresa:

- Comité de Generación Convencional.
- Comité de Generación Renovable.
- Comité de Redes de Gas.
- Comité de Redes de Electricidad.
- Comité de Comercialización.

Si durante la vigencia del Convenio se generase algún negocio que requiera de un seguimiento de los temas específicos de su tecnología, se analizará la posibilidad dentro del CUSS de constituir el Comité Técnico correspondiente, el cual se incluiría dentro del listado anterior y dispondría de las mismas garantías y regulación que el resto de los Comités Técnicos.

Dependientes de cada Comité Técnico, y cuando así se acuerde en el ámbito del CUSS, se podrán constituir comités específicos de instalaciones o actividades en razón a su singularidad. Su composición será de un máximo de 3 miembros respectivamente y estará constituido por Delegados de Prevención de la propia instalación o actividad y representantes de la Empresa. Adicionalmente asistirán en calidad de asesores de ambas partes representantes del SPM.

Igualmente, y para tratar los aspectos relacionados con las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, se constituyen cuatro comités específicos de centros de trabajo con ámbito geográfico (Zona Norte; Zona Centro; Zona Este y Zona Sur-Levante) y conformados por un máximo de 5 Delegados de Prevención, que deberán estar adscritos a algún centro de trabajo del correspondiente territorio y 5 representantes de la Empresa pertenecientes a las unidades con responsabilidad directa en su gestión.

Si como consecuencia de la expansión de los negocios se tuviera presencia en alguna otra Comunidad Autónoma, será automáticamente agrupada en la zona geográfica a la que pertenezca.

Los Delegados de Prevención miembros del CUSS, dispondrán de un crédito horario máximo de 40 horas mensuales, así mismo los Delegados de Prevención de los Comités Técnicos dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales. En el supuesto de ostentar al mismo tiempo distintos cargos unitarios y/o sindicales (representante electo, delegado sindical, Delegado de Prevención, etc.) el crédito horario no será acumulable, salvo por el mecanismo regulado en el apartado i) del artículo 77 del presente Convenio. No se computará como parte de dicho crédito horario, las horas destinadas a reuniones o visitas convocadas por la Empresa, así como hasta dos horas para preparar las anteriores.

Los Delegados de Prevención en los Comités Técnicos se designarán en proporción a la representación que se ostente en el ámbito de negocio correspondiente, y en el caso de los Comités específicos de centros de trabajo en proporción a la representatividad en el ámbito territorial correspondiente.

Por lo que respecta a su funcionamiento, los Comités de Seguridad y Salud, así como la participación de los Delegados de Prevención en las actividades preventivas se regirán por el Reglamento Interno existente a tal efecto.

Artículo 67. *Evaluación de Riesgos.*

La Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos.

Los procesos de evaluación de riesgos, incluidos los relativos a factores psicosociales, se desarrollarán conforme a lo establecido en la LPRL y en la normativa interna de Naturgy –NT.00071 de Identificación, evaluación y control de riesgos laborales– teniendo en cuenta las diferencias relacionadas con el sexo, embarazo y la lactancia.

Participarán representantes de la línea jerárquica, así como los Delegados de Prevención conforme a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL y atendiendo a los siguientes criterios:

- En los procesos de evaluación de riesgos de puestos de trabajo y de actividades específicas asignadas a las personas trabajadoras, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité Técnico correspondiente.

- En los procesos de evaluación de riesgos de los centros de trabajo –incluyendo las instalaciones industriales con personal propio– la participación corresponderá a los Delegados de Prevención adscritos al centro evaluado. En caso de que en el centro no existan Delegados de Prevención, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité de centros de trabajo del ámbito geográfico correspondiente o al representante de los trabajadores en quien ese Comité delegue.

Adicionalmente a lo anterior, se podrá proponer la participación de otros Delegados de Prevención distintos a los descritos, siempre que concurren motivos justificados y que se comuniquen formalmente con antelación al inicio del proceso a la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, la información resultante de los mencionados procesos estará a disposición de todos los Delegados de Prevención.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención, las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y protocolos de seguridad aplicables se revisarán cuando se realicen cambios organizativos o funcionales o cuando se hayan detectado daños a la salud de las personas trabajadoras y siempre conociendo la descripción de las funciones asociadas al puesto de trabajo. Del mismo modo, se revisarán cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos –incluidos los relativos a la vigilancia de la salud– que las actividades de prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.

En el supuesto de que la Empresa o la Representación de los Trabajadores detectara una situación que pudiera cambiar los riesgos, lo pondrá en conocimiento del SPM quien realizará una revisión de la evaluación de riesgos.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el SPM establecerá las intervenciones psicosociales o los controles periódicos necesarios de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar/corregir situaciones potencialmente peligrosas, dando traslado para su consulta a los Delegados de Prevención.

Tanto la representación social como la representación de la empresa podrá solicitar la revisión o actualización de la normativa interna de este proceso.

Factores Psicosociales:

Ambas partes coinciden en la importancia de salvaguardar el bienestar de las personas trabajadoras fomentando un ambiente psicosocial saludable como un compromiso integral de toda la Organización con la salud de todas las personas trabajadoras, con la sociedad y alineado con los valores de Naturgy. El enfoque en la mejora continua se basa en la participación activa de ambas partes.

Los factores psicosociales pueden estar presentes en todo tipo de trabajo o puesto desempeñado. Conscientes de ello, se establecerán mecanismos eficaces para la detección temprana de posibles riesgos asociados y, en su caso, se procederá a la evaluación de los mismos.

Adicionalmente, a través de la vigilancia de la salud se promoverá la detección de trastornos de salud con posible vinculación con los riesgos psicosociales. Identificadas dichas situaciones se emitirán las limitaciones necesarias para evitar los riesgos.

Asimismo, se incorporará información relativa a los factores de riesgo psicosocial en las acciones formativas dirigidas a todas las personas trabajadoras con el objetivo de que se adquieran conocimientos que contribuyan a la prevención y gestión de los riesgos psicosociales.

Particularidades del proceso de evaluación de los factores psicosociales:

- Evaluación Técnica y Confiable: Los procesos de evaluación de factores psicosociales se realizarán utilizando un procedimiento avalado técnicamente y que proporcione confianza en el resultado (artículo 5 apartados 2, y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención). El método utilizado debe ser específico para la evaluación de riesgos psicosociales, avalado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, previa consulta y participación de los Delegados de Prevención.

- Confidencialidad y Protección de Datos Personales: El proceso de evaluación se llevará a cabo respetando todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de confidencialidad de los datos de las personas trabajadoras.

- Cobertura de Puestos de Trabajo: La evaluación abarcará todos los puestos de trabajo dado que al tratarse de factores psicosociales pueden estar presentes en cualquier tipo de función dentro de la organización.

- Métodos de Evaluación: Dada la naturaleza compleja de los factores de riesgo psicosocial se adoptará un enfoque metodológico que combine técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas de aplicación periódica para asegurar la objetividad de los resultados.

- Medidas Preventivas: Todos los factores de riesgo psicosocial que se hayan identificado y evaluado irán acompañados de medidas preventivas primarias, necesarias para tratar de eliminar o reducir el factor de riesgo y secundarias, dirigidas a que la persona trabajadora pueda adquirir prácticas y conocimientos suficientes para afrontarlos. Se incluirán dentro de la planificación de actuaciones preventivas y seguirán las mismas pautas que para el resto de los riesgos laborales, teniendo suficiente precisión y claridad, de manera que permitan su seguimiento, aplicación y valoración de la eficacia, incluida la supervisión periódica en los comités de seguridad y salud de la Empresa. Se adoptarán medidas terciarias de rehabilitación o de recuperación de los trabajadores que hayan sufrido daños en la salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales.

Control y Seguimiento: Para los factores psicosociales que después de seguir un método o procedimiento no se hayan valorado como factores de riesgo psicosocial, la Empresa, a través de los comités de seguridad y salud, ejercerá una vigilancia activa. Se dispondrá de herramientas/mecanismos para verificar que estos factores se mantengan dentro de los parámetros establecidos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 68. *Formación e Información.*

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención, por lo que la Empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, incluyendo la asociada al control de los factores psicosociales, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios organizativos, cambios en las funciones, en los equipos de trabajo o introducción de nuevas tecnologías.

Dicha formación:

- Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros

nuevos, incluyendo aquellos relacionados con la digitalización, el teletrabajo o la incorporación de nuevas tecnologías y reciclarse periódicamente en los casos necesarios.

- Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Cuando la formación sea impartida en jornada de descanso de la persona trabajadora, por imposibilidad de impartirla en otra fecha, y salvo que se acuerde otra forma de compensación de la misma, ese día se considerará como tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso el coste de la formación recaerá sobre las personas trabajadoras.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva será consultada en los Comités Técnicos correspondientes, y su desarrollo se gestionará conforme a los procedimientos internos de formación vigentes. En la última reunión se realizará balance de la formación realizada en el año, así como adelanto de la planificación de acciones formativas previstas para el siguiente ejercicio.

- Podrá ser impartida con medios propios de la Empresa o a través de entidades especializadas, ya sea en formato presencial o a través de métodos on-line, siempre que esta modalidad resulte adecuada, mediante utilización de tecnologías apropiadas que garanticen su eficacia.

- Contará con la especial sensibilización en prevención, como un objetivo común de las personas trabajadoras y sus responsables, a los efectos de alcanzar todo el conocimiento necesario en materia de seguridad y salud.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban directamente, con la mayor celeridad posible, toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud tanto física como mental y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 69. *Accidentes e Incidentes.*

Los accidentes e incidentes de trabajo del personal propio y de las empresas colaboradoras que se produzcan en el desarrollo de los servicios contratados por la Empresa, deben ser investigados y analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los procesos de análisis e investigación de accidentes se desarrollarán conforme a lo establecido en la legislación vigente y en la normativa interna de Naturgy –NT.00035 Proceso de comunicación, investigación y seguimiento de accidentes e incidentes– y en todos ellos se informará y facilitará la participación de los Delegados de Prevención, al igual que en aquellos incidentes que según dicha normativa se consideren relevantes (Precursores de Lesiones Graves o Fatales, en adelante PLGF, que se definen como aquellos que pueden provocar alteraciones severas en la salud de la persona trabajadora, de carácter permanente o de larga duración, e incluso la muerte.).

Tanto la representación social como la representación de la Empresa podrá solicitar la revisión o actualización de la normativa interna de este proceso.

Su participación se regulará conforme a los siguientes criterios:

- En el caso de accidentes, e incidentes relevantes (PLGF) que ocurran en el desarrollo de las actividades de la operativa propia del negocio, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención del centro de trabajo que pertenezcan al mismo ámbito de Negocio. En su defecto, corresponderá a los Delegados de Prevención del Comité Técnico correspondiente o al representante de los trabajadores en quien ese comité delegue.

- En el caso de accidentes, e incidentes relevantes (PLGF), ocurridos en los edificios (oficinas) la participación corresponderá a los Delegados de Prevención adscritos al propio centro donde se ha producido. En caso de que en el centro no existan Delegados de Prevención, la participación corresponderá a los Delegados de Prevención

del Comité de centros de trabajo del ámbito geográfico correspondiente o al representante de los trabajadores en quien ese comité delegue.

– Los accidentes muy graves y mortales serán investigados en los comités técnicos correspondientes contando con la participación de los Delegados de Prevención del centro de trabajo de ese ámbito de negocio e informados en el CUSS.

Adicionalmente a lo anterior, se podrá proponer la participación de otros Delegados de Prevención distintos a los descritos, siempre que concurran motivos justificados y que se solicite formalmente con carácter previo al inicio del proceso, y previa consulta a la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, la información resultante de los mencionados procesos estará a disposición de todos los Delegados de Prevención a través de la Comunidad de Prevención o plataforma informática habilitada al efecto.

La investigación de los accidentes e incidentes de personal propio deberá determinar si procede revisar la evaluación de riesgos existente.

En los Comités de Seguridad y Salud se aportará la relación de accidentes e incidentes correspondiente a ese ámbito.

Artículo 70. *Instalaciones, equipos y productos.*

Las instalaciones, equipos y productos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, siguiendo el plan de mantenimiento preventivo, manuales y recomendaciones del fabricante, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para la plantilla, clientes y el medio ambiente.

La Empresa asegurará la definición y aplicación de las medidas preventivas necesarias en todo su ciclo de vida, así como la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Artículo 71. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

1. Medidas de emergencia.

La Empresa analizará las posibles situaciones de emergencia garantizando que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran, en el que se adopten las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Igualmente, la Empresa establecerá las relaciones que sean necesarias con servicios de emergencia exterior y designará al personal propio encargado de poner en práctica estas medidas. Para la designación del personal mencionado deberá tenerse en cuenta su capacitación, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas, así como sus posibles limitaciones para el desempeño de las funciones. La pertenencia a los equipos de emergencia será voluntaria siempre que sea posible.

La Empresa comprobará periódicamente y conforme a los procedimientos internos el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas, informando a los Delegados de Prevención y posibilitando su participación.

Las personas trabajadoras conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia que les sean de aplicación. En el caso de nuevas incorporaciones, deberán conocer las medidas de emergencia previamente al desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

2. Riesgo grave o inminente.

Se considerará un riesgo grave e inminente cuando se den estas condiciones:

- Que la exposición al riesgo se pueda producir de forma inmediata y,
- Que esa exposición suponga un daño grave para la salud de las personas trabajadoras, aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

2.1 Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su responsable, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2.2 De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la LPRL, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

2.3 Cuando en el caso a que se refiere el apartado 2.1, el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, los representantes legales de éstas podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación de los trabajadores.

2.4 Las personas trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 72. *Fenómenos meteorológicos adversos.*

El Sistema Nacional de Protección Civil determina que los Planes de Protección Civil son los instrumentos de previsión y determinan los mecanismos que permiten la movilización de los recursos humanos y materiales necesarios para la protección de las personas y de los bienes en caso de emergencia, así como el esquema de coordinación de las distintas Administraciones Públicas basado en un enfoque multirriesgo y que a su vez cuenta con un conjunto de procedimientos para el tratamiento de riesgos específicos.

La Empresa, en su compromiso con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, dispone de un protocolo de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos y otras catástrofes naturales, negociado con la representación legal de los trabajadores según lo establecido en la legislación vigente. Dicho protocolo recoge medidas preventivas de actuación y recomendaciones de seguridad a seguir en línea

con las recomendaciones de AEMET y Protección Civil y podrá ser revisado en el seno del CUSS a instancia de cualquiera de las partes.

Los negocios del Grupo Naturgy, atendiendo a la naturaleza de sus procesos, adaptarán las medidas y recomendaciones del protocolo anterior a sus necesidades específicas, si fuera necesario sometiéndolo a consulta y participación en los Comités Técnicos correspondientes.

Tanto en el protocolo general como en las adaptaciones específicas prevalecerá el criterio de anteponer la seguridad de las personas trabajadoras, así como las instrucciones recibidas por los servicios de emergencia y administraciones públicas competentes en la materia.

Artículo 73. *Vigilancia y promoción de la salud.*

Según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud, aplicando protocolos específicos en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo identificados en los procesos de evaluación de riesgos.

Las personas responsables de salud laboral de la Empresa elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de seguimiento equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales. El listado actualizado de los protocolos aplicables se facilitará con carácter anual, o cuando existan actualizaciones, a la representación social.

Igualmente, se continuará realizando una vigilancia de la salud individualizada con enfoque de género, asegurando que los protocolos médicos consideran factores diferenciales que puedan afectar a la aparición de enfermedades profesionales o trastornos derivados del trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando las personas trabajadoras presten su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al CUSS, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

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

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

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Los reconocimientos se realizarán dentro de la jornada laboral.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Asimismo, el único resultado posible será el de apto, apto en observación, apto con restricciones/limitaciones y no apto. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a la persona trabajadora.

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

Cuando con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el SPM revisará la evaluación de riesgos.

Para todas las personas trabajadoras de Naturgy está previsto que se realice periódicamente un reconocimiento oftalmológico por un especialista, según protocolos de Vigilancia de la Salud.

Independientemente del reconocimiento médico de Vigilancia de la Salud, a las mujeres trabajadoras que lo soliciten se les facilitará una revisión ginecológica anual.

Cuando la persona trabajadora sea requerida por la Empresa o la Mutua a revisiones o controles médicos por enfermedad laboral o accidente de trabajo, estas pondrán a disposición de la persona afectada los medios de transporte necesarios para acudir a dichas revisiones, o en su defecto, no repercutirán a la persona afectada los gastos de desplazamiento que esta tuviere.

Estos gastos serán abonados a la mayor brevedad posible previa solicitud y posterior justificación y autorización de los mismos, ya sean por transporte público o privado.

Si una persona trabajadora a consecuencia de una enfermedad o accidente sufriera lesiones o dificultades emanadas de las mismas que no permitan la realización de todas o parte de las tareas habituales de su puesto de trabajo, dichas lesiones o dificultades deberán ser valoradas por parte de Vigilancia de la Salud, quien emitirá recomendaciones para la adaptación del puesto de trabajo en caso de ser necesarias.

Si del resultado del reconocimiento médico se derivara la emisión de un certificado de Aptitud con Limitaciones/Restricciones definitivas para el puesto, supondría necesariamente la eliminación de los riesgos para los que se ha detectado una especial sensibilidad por parte de la persona trabajadora, priorizando para ello adaptar su puesto de trabajo, si resulta posible para su Unidad, o el cambio a otro puesto de trabajo si la adaptación no fuera posible, en cuyo caso se tendrá en cuenta el perfil profesional de la persona trabajadora y se efectuarán acciones o programas de formación y/o adaptación a las nuevas tecnologías que puedan resultar necesarias para el nuevo puesto de trabajo.

En caso de reconocimiento de incapacidad permanente, y salvo los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en virtud del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Servicio de Vigilancia de la Salud, tras valoración médica y en caso de solicitud de la persona afectada en los términos legalmente establecidos, recomendará las medidas de ajuste razonable que en caso de ser viables permitan la adaptación o cambio del puesto de trabajo, en caso de ser necesario.

El SPM determinará, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificará los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Todos los centros de trabajo del Grupo deberán disponer como mínimo de un botiquín con todo lo indicado por la normativa vigente. El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado. Su ubicación será señalizada por parte de la Empresa para garantizar que todas las personas trabajadoras la conozcan.

Se dispondrá de desfibriladores automáticos en los centros de trabajo en los que sea obligatorio por ley y adicionalmente en aquellos que tengan una ocupación de más de 50 personas trabajadoras. En los centros donde se disponga de desfibriladores, se fomentará el conocimiento sobre el procedimiento correcto de utilización de los mismos.

Artículo 74. *Prevención en situación de maternidad o lactancia natural.*

En caso de embarazo, lactancia natural o tratamiento de fertilidad previo, una vez comunicado por parte de la trabajadora a Servicios Médicos de Naturgy, conforme a su protocolo evaluarán el impacto de esta especial sensibilidad a la salud de la trabajadora embarazada o al feto. Según dicho protocolo, se evaluará si los riesgos existentes en el desempeño del trabajo habitual pueden derivar algún riesgo para el normal desarrollo del embarazo y el feto debido al puesto de trabajo, así como en periodo de lactancia natural

posterior, si la trabajadora decidiera lactancia natural. Se emitirá certificado de aptitud con limitaciones de carácter temporal para todos los riesgos del puesto que supongan un peligro para el embarazo o el feto, así como se advertirán las medidas a tomar en el caso de que la trabajadora decidiera mantener la lactancia natural tras la reincorporación.

Una vez se reincorpore la trabajadora a su puesto tras la maternidad, Vigilancia de la Salud determinará las limitaciones de carácter temporal para aquellos riesgos del puesto que puedan afectar al normal desarrollo de la lactancia natural.

En el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto o para el lactante (lactancia natural), según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto/lactante a dicho riesgo, mediante la adaptación del puesto de trabajo en primera instancia, y si no es posible, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su grupo profesional, intentando en lo posible mantener el mismo centro de trabajo. Todo ello sin merma ni perjuicio de sus derechos económicos y laborales. Dicho cambio deberá ser informado previamente a la representación sindical, siempre que la trabajadora lo autorice.

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

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la LPRL y demás regulación legal al respecto.

Artículo 75. *Empresas colaboradoras y ETT'S.*

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación y compromiso de sus empresas colaboradoras, proveedores o personas autónomas.

La Empresa establecerá las medidas necesarias para que contratistas, subcontratistas y personal autónomo que presten servicios en centros o lugares de trabajo de Naturgy, mantengan respecto a sus personas trabajadoras un nivel de protección equivalente al proporcionado por la Empresa a su plantilla.

La Empresa se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad de las empresas contratistas y subcontratistas en relación con las operaciones realizadas.

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

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales y obras de construcción y en especial a la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, garantizando el establecimiento de los medios de coordinación según lo definido en las mismas.

La Empresa utilizará como medios de coordinación de actividades empresariales, sin perjuicio de otros, los siguientes:

- Intercambio de información y comunicación entre las empresas concurrentes.
- Reuniones periódicas entre empresas concurrentes.

– Establecer procedimientos de trabajo conjunto, con contenidos específicos de prevención de riesgos laborales que afecten a las personas trabajadoras de la Empresa y las empresas contratistas.

– Asegurar la designación de los recursos preventivos, por parte de la empresa colaboradora en los casos que sea preceptivo.

– La designación de una o más personas responsables de la coordinación de actividades preventivas.

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

CAPÍTULO XI

Acción Sindical

Artículo 76. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de las personas trabajadoras en la empresa.*

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

La Representación de los Trabajadores en la Empresa corresponde a:

1. Secciones Sindicales.
2. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Adicionalmente, se establece que las Secciones Sindicales, que cumplan los requisitos de representatividad del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, asumen en su conjunto la representación general de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección y las referidas Secciones Sindicales, en función de la mayoría de la representatividad que ostenten, vincularán a la totalidad de las personas trabajadoras del Grupo bajo el ámbito de este Convenio.

Artículo 77. *Secciones Sindicales.*

a) Para el ejercicio de los derechos sindicales de las personas trabajadoras, las personas afiliadas a un mismo Sindicato legalmente constituido podrán formar la correspondiente Sección Sindical.

b) Los Delegados Sindicales dispondrán como máximo de 40 horas mensuales de crédito horario, siempre y cuando los Sindicatos a los cuales pertenezcan: a) hayan obtenido el 10 % o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio; o bien, b) cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, hayan obtenido el 15 % o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5 % en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, nombrados de conformidad con lo regulado en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Asimismo, los representantes electos que formen parte de la ejecutiva u órgano de gobierno de la Sección Sindical, designados y comunicados a la Empresa a tal efecto, que se encuentren entre los Sindicatos que ostenten la representación referida en el párrafo anterior, dispondrán como máximo de 40 horas mensuales de crédito horario, siendo el límite de un máximo de 5 miembros por Sección Sindical.

El ejercicio del crédito horario tendrá que ser preavisado con 48 horas de antelación, salvo cuando no haya sido posible por circunstancias excepcionales, en cuyo caso se informará en cuanto sea posible. Asimismo, el ejercicio del crédito horario se registrará en la herramienta de Reporte de Variables o mediante el sistema que se establezca al efecto previa información a la Representación de los Trabajadores.

En el supuesto de ostentar al mismo tiempo distintos cargos unitarios y/o sindicales (representante electo, delegado sindical, delegado de prevención, etc.) el crédito horario no será acumulable, salvo por el mecanismo regulado en el apartado i) del presente artículo.

No computarán en el cálculo de horas de crédito horario antes indicado las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

c) Los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % o más del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, o bien, cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, el 15 % o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5 % en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, podrán complementar –de ser inferior– el número de Delegados Sindicales que puedan ostentar, en el conjunto de las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en base a la siguiente escala:

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

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

La designación de los Delegados Sindicales antes referidos, se efectuará, hasta alcanzar en conjunto el número máximo indicado por Sindicato entre las empresas del Grupo.

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

Cuando la suma del total de Delegados Sindicales designados por el conjunto de las Secciones Sindicales por encima de lo previsto legalmente exceda más de un 10 % de la plantilla en la Empresa que corresponda, se requerirá autorización de la Empresa, siendo proporcional el límite del crédito sindical horario a los delegados designados.

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

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

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

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

- i. Nombrar a la Representación de los Trabajadores en las comisiones mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las Elecciones Sindicales.

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

iii. Presentar sus personas candidatas en las elecciones a representantes de los trabajadores a través de su correspondiente Organización Sindical.

iv. Convocar a las personas trabajadoras a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

v. Conocer y emitir, por parte de la Sección Sindical del sindicato de afiliación de la persona afectada, informe previo en los procedimientos por sanciones y despidos de las personas trabajadoras elegidas representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa, así como en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

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

i) Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales de los trabajadores, podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas del total de las que correspondan a la totalidad de cada Sección Sindical, teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los Representantes de los Trabajadores. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente informada para su validación, en cuanto a las normas de este artículo, a la Dirección de Personas y Recursos.

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

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

j) Los locales sindicales podrán ser utilizados por las Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal, mediante acuerdo entre las distintas representaciones sobre el sistema de uso.

k) Podrán solicitar a la Dirección de la Empresa que efectúe el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellas personas trabajadoras afiliadas que así lo autoricen expresamente. La Empresa llevará a cabo las antedichas detracciones y los correspondientes ingresos, a no ser que reciba comunicación en contra de las personas trabajadoras.

l) La Representación de los Trabajadores podrá disponer de asesoramiento externo, que podrá acceder a los locales destinados para la Representación de los Trabajadores, cumpliéndose los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personas ajenas a la Empresa.

m) Se reconoce a aquellas Secciones Sindicales que ostenten la representatividad regulada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores las competencias de negociación colectiva, diálogo social a efectos de los periodos de consulta previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78. *Secciones Sindicales con mayor representatividad.*

Primero. Se acuerda dotar a las Secciones Sindicales de los sindicatos que ostenten la representatividad regulada en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores

de las mismas competencias reguladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como de las competencias siguientes:

1. De información: Tendrán derecho a ser informadas por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, así como de las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.

- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.

- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.

- Establecimiento o anulación de pluses.

- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.

- Cambios de centro de trabajo que no conlleven cambios de residencia.

2. De negociación:

- A la negociación colectiva y el diálogo social.

- Periodo de consultas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. De audiencia previa: tendrán derecho a ser oídas previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

- Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

- En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

- No superación de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.

- Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

- Traslados originados por necesidades del servicio.

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

4. De coordinación: coordinación del funcionamiento de los Comités de Empresa, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que le sean expresamente transferidos.

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

6. De Participación: Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de

trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los posibles incumplimientos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

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

7. De Vigilancia: Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

9. Podrán establecerse Comisiones de Trabajo, de forma proporcional a los resultados electorales, para el buen funcionamiento de la actividad sindical y relaciones con la Dirección de la Empresa, si éstas no las hubiese determinado el Convenio.

10. En casos excepcionales y previa notificación a la persona responsable del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a las personas trabajadoras en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

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

12. En consideración a la mayor representatividad y nivel de interlocución de estas secciones, para facilitar el ejercicio de sus funciones, se establece que un delegado sindical de cada Sección Sindical con mayor representatividad pueda utilizar el mecanismo de acumulación de horas previsto en el artículo anterior, en sus mismos términos.

Tanto la representación unitaria como sindical de los trabajadores manejará, bajo la más estricta confidencialidad, la documentación que como tal le sea facilitada por la Dirección de la Empresa.

Segundo. En el caso de convocatoria de Mesa de Negociación Colectiva, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. La composición de la comisión negociadora, que tendrá un máximo de 13 miembros, se determinará sobre los resultados electorales de los indicados sindicatos en los centros de trabajo afectados por la negociación.

Tercero. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que afecte a más de una sociedad incluida en el ámbito funcional de este convenio, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. La composición de la comisión negociadora, que tendrá un máximo de 13 miembros, se determinará sobre los resultados electorales de los indicados sindicatos en los centros de trabajo afectados por la modificación.

Asimismo, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual será comunicada a las Secciones Sindicales definidas en el presente artículo con una antelación mínima de quince días a la fecha de efectividad.

Artículo 79. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

1. Colaboración, en lo necesario y por lo que compete a su centro de trabajo, con los órganos regulados en el artículo 66.1 del presente Convenio, sobre Organización de la Actividad Preventiva.

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

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

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

4. Podrán utilizar en los términos previstos en el artículo 77, los mismos locales y tablones de anuncios habilitados por la Dirección de la Empresa para la Representación de los Trabajadores, previo acuerdo, de ser necesario, entre los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

5. En casos excepcionales y previa notificación a la persona responsable del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a las personas trabajadoras en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

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

Para el ejercicio de sus funciones los representantes electos dispondrán del crédito de horas que legalmente corresponda, hasta un máximo de 40 horas mensuales de crédito sindical. No computarán en el cálculo de horas sindicales que legalmente correspondan, las horas de las reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa. El ejercicio del crédito horario tendrá que ser preavisado con 48 horas de antelación, salvo cuando no haya sido posible por circunstancias excepcionales, en cuyo caso se informará en cuanto sea posible. Asimismo, el ejercicio del crédito horario se registrará en la herramienta de Reporte de Variables o mediante el sistema que se establezca al efecto previa información a la Representación de los Trabajadores.

Sin perjuicio de las competencias legales que tienen conferidas los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, se acuerda que la actividad representativa se centraliza en las Secciones Sindicales en los términos regulados en el artículo 77.

Artículo 80. *Garantías sindicales.*

Ninguna persona trabajadora que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente

contradictorio en el que serán oídas, además de la persona interesada, la Sección Sindical correspondiente.

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

Cualquier otro tipo de medidas, por ejemplo, un cambio de centro de trabajo, sobre las que se constate un perjuicio o limitación de las funciones representativas del representante de los trabajadores, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad, se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

Con el fin de garantizar el adecuado ejercicio de las funciones de representación sindical, la Empresa velará por que las personas que ostenten cargos de representación dispongan de las condiciones necesarias para el desarrollo efectivo de sus funciones. A tal efecto, la Empresa adoptará las medidas oportunas para facilitar el cumplimiento de sus responsabilidades representativas sin afección negativa por ello a su evaluación o desarrollo profesional.

Artículo 81. *Derecho de asamblea.*

Las personas trabajadoras de cada centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes de éstas, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 20% de la plantilla.

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

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

b) El lugar de celebración de asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas. Asimismo, éstas podrán celebrarse de forma telemática, cumpliéndose con las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior, y para las que se dispondrá de los medios puestos a disposición por la Empresa en las condiciones habituales.

c) Para las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más, del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, o bien, cuando sean Sindicatos de implantación autonómica, el 15 % o más en el ámbito autonómico con un mínimo del 5 % en el total de representantes electos en el conjunto de empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio, sin perjuicio de las Asambleas que puedan celebrarse fuera de horas de trabajo, se establecen 12 horas anuales de crédito horario para Asambleas, a razón de 1 hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora, salvo en los períodos de negociación de Convenio Colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a). Para el resto de Secciones Sindicales, se establecen 6 horas anuales de crédito horario, con igual criterio.

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

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

Artículo 82. Elecciones Sindicales.

Las elecciones sindicales se realizarán de forma simultánea en las empresas incluidas en el artículo 1 del presente Convenio durante el primer cuatrimestre de 2027, existiendo para ello la voluntad de la Representación Sindical de que, sin perjuicio de la duración de los mandatos y en la medida de lo posible, la totalidad de elecciones tenga lugar en esa misma fecha.

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

Dicha Comisión Electoral tiene las siguientes funciones:

- Regular las normas electorales.
- Tutelar y resolver cualquier asunto que pueda surgir en materia electoral.
- Las decisiones en el seno de la Comisión Electoral se adoptarán por unanimidad.

Desarrollando las mismas bajo las siguientes premisas:

- Toda la plantilla del censo se agrupará en Colegio Único.
- Adoptar, dentro del marco legal vigente, las medidas necesarias que correspondan a los efectos de mantener constante, entre los procesos electorales, la representatividad obtenida en las elecciones sindicales, a los efectos de constituir las distintas Mesas, Comités y Comisiones reguladas en el presente Convenio.
- Mantener la promoción única de elecciones, en el año que en la misma se acuerde.
- Se trasladarán los compromisos derivados del presente artículo a las Secciones Sindicales con representación en la Comisión electoral.
- El cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Electoral.

CAPÍTULO XII**Deberes y régimen disciplinario****Artículo 83. Conducción de vehículos.**

Es obligatoria la conducción de vehículos para aquellas personas trabajadoras que, en el ejercicio normal de sus funciones fuera de los centros de trabajo, tengan asignado un vehículo facilitado por la Empresa, debiendo igualmente cumplir las normas técnicas de la Empresa.

Artículo 84. Diligencia profesional.

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

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

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

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

Artículo 85. *Régimen disciplinario.*

La presente regulación tiene por objeto el asegurar un comportamiento ético y adecuado en el desempeño profesional de las personas trabajadoras en consonancia con lo regulado en el Código Ético, a la vez que da una respuesta a aquellas actuaciones irregulares que suponen un incumplimiento de las obligaciones laborales, que tendrán la consideración de falta laboral.

1. Clasificación de las faltas.

Atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, las faltas laborales se clasifican en:

- A. Faltas Leves.
- B. Faltas Graves.
- C. Faltas Muy Graves.

A. Faltas leves:

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- 1. Las 3 primeras faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada máximo superior a 15 minutos e inferior a 30 minutos, cometidas dentro del período de 1 mes.
- 2. Los incumplimientos de jornada/horario sin justificación que no excedan de 30 minutos en un período de 1 mes.
- 3. Realizar 2 días adicionales de teletrabajo, que deberían haberse realizado en modalidad presencial, en un periodo de 3 meses y sin aprobación previa de la Empresa.
- 4. No registrar la jornada laboral realizada en el sistema de registro de jornada en 4 días en un período de un mes sin justificación.
- 5. Faltar injustificadamente al trabajo 1 día en un período de 30 días.
- 6. La falta de notificación a la Empresa de la ausencia al trabajo por Incapacidad Temporal (IT), dentro de un plazo máximo de 1 día hábil, salvo circunstancias excepcionales que imposibiliten la notificación en dicho plazo, o la falta de preaviso mínimo del día antes de la reincorporación de la IT.
- 7. Los descuidos y/o la omisión de las tareas esenciales de conservación del material.
- 8. La falta de aseo y limpieza personal.
- 9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 10. La inasistencia a los cursos de formación obligatorios online o presenciales, seleccionados o aceptados por la persona trabajadora, sin que medie la debida justificación.
- 11. No cumplimentar en tiempo y forma la declaración de cumplimiento del Código Ético y otras Políticas corporativas, cuando así le sea requerido por la Empresa, salvo que se pueda demostrar que no es posible por causas ajenas a la persona trabajadora (como, por ejemplo, situaciones de IT, funcionamiento de la aplicación, etc.).

B. Faltas graves:

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a 15 minutos sobre el horario de entrada máximo, en un período de 1 mes, o 2 en dicho período cuando tuviese que relevar a otra persona trabajadora.
2. Faltar injustificadamente 2 días o más al trabajo durante un período de 30 días.
3. Los incumplimientos de jornada/horario sin justificación, superiores a 30 minutos que no excedan de los 90 minutos, en el período de 1 mes.
4. No registrar la jornada laboral realizada en el sistema de registro de jornada en más de 5 días en un período de 1 mes sin justificación.
5. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo.
6. Las permutas de turno, asignación o puesto, realizados sin autorización previa de la persona responsable.
7. La negligencia o desidia en el trabajo, así como la imprudencia en el desempeño de sus funciones.
8. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
9. No atender al público con la corrección debida.
10. Faltar al respeto o el trato desconsiderado a cualquier persona trabajadora de la Empresa o terceros en el desempeño laboral.
11. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa, para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
12. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia o convivencia de hecho formalizada, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones, o que pueda tener cualquier repercusión económica o en la gestión de los beneficios sociales.
13. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
14. No someterse a los reconocimientos médicos que resulten preceptivos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 73 del presente Convenio, así como no comparecer a las revisiones o consultas médicas establecidas por la Unidad de Vigilancia de la Salud de la Empresa, cuando del estado de salud de la persona trabajadora pudiera derivarse riesgo de accidente o de enfermedad para sí mismo o para terceras personas.
15. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma, si se incurriera en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.
16. Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la Empresa por la utilización de medios de esta o de elementos representativos de la misma.
17. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses, habiendo mediado amonestación escrita.

C. Faltas muy graves:

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad al trabajo superiores a 15 minutos sobre el horario de entrada máximo, cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.
2. Faltar injustificadamente 5 días o más al trabajo durante un periodo de 30 días, o más de 10 días durante un periodo de 6 meses.
3. Los incumplimientos de jornada/horario sin justificación, superiores a 90 minutos en el período de 1 mes.

4. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo, causando perjuicio o riesgo para las personas o para la Empresa.
5. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando de ella se derivase perjuicio notorio para las personas o para la Empresa.
6. Simular la presencia propia o de otra persona trabajadora.
7. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
8. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, a las personas trabajadoras o terceros, dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
9. El hurto, fraude, utilización para fines indebidos distintos a los permitidos que justifican el disfrute, o complicidad en los mismos, de cualquiera de las energías bonificadas por la Empresa, o respecto al resto de beneficios sociales disfrutados, así como de aquellas materias primas y/o productos comercializados por la misma.
10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos u otros bienes de la Empresa.
11. El mal uso, de forma intencionada, de las herramientas informáticas propiedad del Grupo o contrario a las políticas del Grupo al respecto y/o a la normativa de ciberseguridad.
12. La inobservancia de las normas legales, así como de las disposiciones internas de la Empresa debidamente informadas a las personas trabajadoras, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y/o de Salud Laboral, si dicha inobservancia antes indicada implica riesgo para la persona trabajadora, terceros, instalaciones o reputación pública de la Empresa.
13. La desidia, negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve perjuicio o riesgo de accidente para sí misma, la Empresa u otras personas trabajadoras o terceras personas, así como peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.
14. La condena por delito de robo, hurto, fraude o malversación, o la condena por cualesquiera otras clases de hechos o conductas que puedan implicar para la Empresa desconfianza hacia su autor.
15. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.
16. La embriaguez o situación de drogadicción reiterada en el puesto de trabajo o si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa, que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.
17. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o el incumplimiento de los deberes de secreto y confidencialidad, así como el uso indebido de información confidencial o propia de la Empresa.
18. La manipulación, no autorizada o indebida de datos contenidos en sistemas operativos propios de la Empresa, así como la obtención, divulgación y/o uso o cesión en beneficio propio o ajeno, gratuitamente o mediante precio o contraprestación de cualquier tipo, de datos personales, financieros, comerciales o de cualquier otra información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes, proveedores o terceros que conozca por cualquier causa o especialmente por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD y demás normativa de aplicación.
19. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como ofrecer o recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedores o Administraciones Públicas, por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas

colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, o Administraciones Públicas, ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

20. Actuaciones demostradas contrarias al Código Ético y políticas que lo desarrollan previstas en el presente régimen disciplinario o legislación vigente relacionadas con su vinculación laboral, garantizando el correspondiente procedimiento de audiencia personal previsto en este capítulo.

21. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otras personas trabajadoras, sus familiares directos o a terceros en el desempeño laboral.

22. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

23. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

24. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

25. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

26. El acoso laboral, el acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

27. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la primera.

2. Sanciones:

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por Falta Leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Sanciones por Falta Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Sanciones por Falta Muy Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

3. Prescripción de las faltas:

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo prescripción
Faltas Leves.	A los 10 días.
Faltas Graves.	A los 20 días.
Faltas Muy Graves.	A los 60 días.

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los 6 meses de haberse cometido. No obstante, si se produjese la apertura de expediente sancionador, el plazo de prescripción quedará interrumpido hasta la conclusión del mismo.

4. Procedimiento:

La facultad de calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores corresponde a la Dirección de la Empresa (a estos efectos la Dirección de Personas y Recursos), ajustándose a las siguientes normas de procedimiento.

A. Determinación de los hechos susceptibles de calificación de falta laboral y determinación de sanciones:

I. A iniciativa de la Unidad en que la persona trabajadora presta sus servicios:

La persona responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado a la Dirección correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral.

En el caso que la Dirección o la persona en quien delegue, lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió la persona responsable de la Unidad o superior inmediato de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa, por medio de la persona en quien delegue, procederá, en su caso, a la calificación de los hechos, calificando la falta y estableciendo la sanción consiguiente.

II. A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para una persona trabajadora de cualquier Dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa.

La determinación de la necesidad de apertura de expediente contradictorio será potestad de la Dirección de la Empresa, salvo para la determinación de falta y sanción muy grave, en cuyo caso será necesario la incoación previa del mismo.

En los casos en que la falta pudiese ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad de terceros o del servicio, así como con el objeto de evitar la ocultación, alteración, destrucción de pruebas u obstrucción de la investigación, podrá disponerse la suspensión de empleo de la persona expedientada, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario. Si finalmente se impusiera sanción de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo transcurrido en situación de suspensión de empleo con carácter preventivo, será computado, hasta donde alcance, a efectos del cumplimiento de la sanción, aplicándose los efectos correspondientes a la suspensión de empleo y sueldo.

B. Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando la decisión adoptada a la persona trabajadora afectada y a la Dirección correspondiente.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Si la persona trabajadora objeto de la apertura del expediente contradictorio fuese afiliada a algún Sindicato, la Empresa deberá notificar la iniciación de este a la Sección Sindical correspondiente, para que ésta presente, si lo estima conveniente, un pliego de descargos.

La Dirección de la Empresa informará a las secciones sindicales del Grupo de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 78 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 80 del presente Convenio y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIII

Otras disposiciones

Artículo 86. *Disposición Derogatoria.*

El presente Convenio absorbe, deroga, anula y sustituye cualquier acuerdo colectivo previo, existente en cualquier empresa o centro de trabajo, con anterioridad a su firma, a excepción de los acuerdos y regulaciones que seguidamente se indican que mantendrán, en todo caso, su propia naturaleza jurídica y regulación:

- Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy.
- Plan de Igualdad Grupo Naturgy 2023-2027, de 8 de marzo de 2023.
- Para el personal no incluido en el ámbito personal de este Convenio, el Acuerdo de la Mesa Negociadora para la regulación de los términos del ejercicio del derecho de Adaptación del Tiempo de Trabajo y su forma de prestación por Conciliación Familiar y Laboral de 4 de noviembre de 2019.
- Acuerdo sobre Bonificación de Tarifa Eléctrica, de 7 de mayo de 1998 para el personal de ámbito Cataluña, al que era de aplicación.
- Acuerdo sobre Entidad Colaboradora, de 20 de diciembre de 2002, en Gas Natural.
- Acuerdo sobre procedimiento de cálculo de los complementos de pensión de viudedad sobrevenida a la jubilación, de 12 de febrero de 2009, en Unión Fenosa.
- Acuerdo de la Mesa Negociadora para Validación del Sistema de Registro Horario en el Grupo Naturgy de 17 de octubre de 2019.
- Régimen de pensiones complementarias, para el personal que le era de aplicación, regulado en la disposición adicional primera del anexo III del II Convenio Colectivo de Grupo Naturgy.
- Régimen de pensiones complementarias, para el personal que le era de aplicación, regulado en la disposición adicional tercera del anexo IV del II Convenio Colectivo de Grupo Naturgy.
- Acuerdo de retén del Centro de Control Eléctrico, de 22 de enero de 2010.
- Acuerdo de Condiciones Laborales de las personas trabajadoras afectadas por el proceso de transformación de Nedgia, de 28 de noviembre del 2024.
- Acuerdo del nuevo modelo del Centro de Control de Distribución de Nedgia de 1 de abril de 2022.
- Acuerdo Servicio de gestión de Incidencias de UFD de fecha 14 de noviembre de 2018.
- Acuerdo de Implantación del Nuevo Modelo del Centro de Operación de Red de UFD Distribución Electricidad, SA, de fecha 4 de mayo del 2022.

Cualquier discrepancia relacionada con la aplicación de este artículo, será resuelta en el seno de la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 87. *Uso no discriminatorio del lenguaje.*

Las menciones que se realizan en este Convenio (v.gr. art. 2 o anexo V, entre otros) a los elementos del sistema de clasificación profesional o, a trabajadores o colectivos de ellos se utiliza, por economía, el masculino genérico (v.gr. «técnico», «soporte», «gestor»

y similares) que incluye, por tanto, ambos géneros, de lo que se deja expresa constancia en aras de la preservación del uso inclusivo del lenguaje por los firmantes y la garantía de un uso no discriminatorio del mismo.

ANEXO I

Condiciones preexistentes por colectivos

A) Complemento RV GDD.

De aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del I Convenio Colectivo de Gas Natural Fenosa 2012-2015 (5 de marzo de 2013) venía devengando la Retribución Variable por Gestión del Desempeño regulada en el artículo 32.3 del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa, este complemento se abona distribuido en las 12 pagas ordinarias, actualizándose a futuro con igual porcentaje que el acordado para el nivel salarial.

Dicho complemento tiene carácter consolidable y no absorbible, no computando a efectos de la aportación al Plan de Pensiones. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, a excepción de la retribución vinculada a resultados regulada en el artículo 57 del presente Convenio, computándose a efectos de cálculo de dicha absorción total o parcial un cumplimiento del 100 % de la nueva retribución variable.

Si, en aplicación de lo regulado en el párrafo anterior, el Complemento RV GDD llegase a ser absorbido (en todo o en parte) como consecuencia de su incompatibilidad con cualquier otro tipo de retribución variable, en el caso de que, con posterioridad, la persona trabajadora dejase de estar adscrita a la función por la que podía devengar la retribución variable que motivó la absorción, pasaría nuevamente a percibir el Complemento RV GDD que se le hubiese absorbido.

Por otra parte, a aquella persona que, por encontrarse ejerciendo jornada reducida, tenga reducido proporcionalmente el Complemento RV GDD, en el momento en que retorne a jornada completa se le ajustará el importe del Complemento a la nueva situación.

B) Suministro de gas natural y electricidad.

i. Para las personas que se encuentren en situación de pasivo a fecha de firma del presente convenio, a las que les venía resultando de aplicación el apartado «Suministro de gas natural y electricidad» del anexo I del III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy, se mantendrá la bonificación allí regulada exclusivamente en la energía que vinieran disfrutando y respecto del número de domicilios que tuviesen reconocidos en el III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy pero adaptada, con efectos del 1 de enero del 2027, con los límites de consumo establecidos en el apartado 1 del artículo 62 del presente convenio.

ii. Aquellas personas en situación de activo a las que a la fecha de firma del presente convenio les estuviera resultando de aplicación lo dispuesto en el anexo I del III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy, en su apartado «Suministro de gas natural y electricidad»:

a) Durante su situación de activo y con efectos desde las facturas emitidas a partir del 1 de enero de 2027 disfrutarán de la bonificación en la tarifa eléctrica y la tarifa de gas natural en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 62 del presente convenio (no aplicando la regulación contemplada en dicho anexo I).

b) Una vez pasen, si fuera el caso, a situación de pasivo en Naturgy:

(i) Se les aplicará la regulación contemplada en dicho anexo I respecto de la bonificación en situación de pasivo exclusivamente en la energía que vinieran

disfrutando y respecto del número de domicilios que tuviesen reconocidos en el III Convenio Colectivo del Grupo Naturgy –con los límites de consumo establecidos en el apartado 1 del artículo 62 del presente convenio–,

(ii) salvo que el activo opte antes del 31 de octubre del 2026 por la renuncia definitiva a dicha regulación descrita en el párrafo (i) anterior, sustituyéndola por la Compensación regulada en el Acta de firma del presente convenio. En tal caso no aplicará el párrafo (i) anterior.

C) Plus de asistencia.

Las personas trabajadoras que estén percibiendo el plus de asistencia regulado en el artículo 36 del III Convenio Colectivo del Grupo Unión Fenosa, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el indicado artículo, teniendo la opción –a ejercer por única vez de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, regulado en el artículo 55 del presente Convenio, todo ello mientras esté adscritos a Jornada Ordinaria o Flexible. El importe del Plus de Asistencia será de:

Año	Importe – Euros
2025	6,64

Dicho importe se actualizará en los años siguientes en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

El Plus de Asistencia se devengará en los días de descanso que resulten como compensación de los festivos que caigan en sábado, no devengándose, sin embargo, en los días de libre disposición.

El devengo del Plus de Asistencia es incompatible con el devengo del Vale Comida regulado en el artículo 55 del presente Convenio.

D) Dietas.

Para aquellas personas a las que les resultaba de aplicación lo dispuesto en el apartado «Dietas» del anexo I del III Convenio del Grupo Naturgy, encuadradas en los niveles salariales 1 a 15, que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su localidad de destino o prolongar su jornada laboral y generen derecho a dieta, percibirán las cantidades establecidas a continuación.

Tipo de Dietas	Año 2025 – Euros
Desayuno.	3,87
Comida o cena.	22,85
Cama.	54,19
Completa.	103,78

Dicho importe se actualizará en los años siguientes en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

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

Las personas trabajadoras podrán solicitar a través de su Responsable acogerse a los medios de pago que en cada momento tenga establecida la Empresa.

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

E) Seguro de Vida Colectivo.

Se mantendrá, para la persona trabajadora que a la fecha de la firma del presente Convenio le era de aplicación, la disposición transitoria primera del anexo I del II Convenio Colectivo de Naturgy 2016-2020, lo dispuesto en el apartado a) del punto 3.º del Acuerdo de 17 de diciembre de 1996, suscrito en Gas Natural SDG, SA, y en el anexo XIV del vigente Reglamento del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Naturgy, respectivamente.

Asimismo, se mantendrá para la persona trabajadora que a la firma del presente Convenio le era de aplicación, la regulación del seguro de vida colectivo previsto en el Acuerdo Octavo del Acta de firma del II Convenio Colectivo de Naturgy 2016-2020.

F) Asistencia Médico Sanitaria y Cobertura de Salud.

– Los colectivos y pólizas existentes, a la firma del presente Convenio, son los siguientes:

Aseguradora	Póliza	Colectivo y/o condiciones
Adeslas.	9050, 9051, 9052 y 9053	Pólizas cerradas a nuevas altas de personas trabajadoras. Están incluidos en las mismas las personas trabajadoras a las que era de aplicación el «Acuerdo por el que se establece un Modelo de Asistencia Médico Sanitaria Complementaria», de fecha 22 de noviembre de 2004, regulado en el anexo VIII integrado en el II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa.
	9056	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras.
	14739	Póliza abierta.
	9070	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras, con origen GNF Engineering, SA.
	9071	Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras, con origen Operación y Mantenimiento Energy, SA.

– Se mantendrá para las personas que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo lo estuvieran disfrutando de conformidad con la regulación de la disposición adicional quinta del anexo II del II Convenio Colectivo de Grupo Naturgy 2016-2020, actualizándose ambos en los valores recogidos a continuación:

Asistencia médico-sanitaria:

Colectivo	Año 2026
A) Persona trabajadora en activo.	63,07
B) Beneficiarios de la persona trabajadora en activo.	63,07
C) Persona pasiva.	199,89
D) Beneficiarios de la persona pasiva.	199,89

Colectivo A) y C): Coste de la póliza a cargo de la Empresa.

Colectivos B) y D): Coste de la póliza a cargo de la Empresa para beneficiarios de titulares en situación de pasivo a 30 de junio de 2004 y, en el resto de los casos, a cargo de la Empresa el 75 % del coste de la póliza y el 25 % restante a cargo del beneficiario.

Lo dispuesto en el presente guion se mantendrá asimismo para aquellas personas que, encontrándose en situación de excedencia con reserva de puesto en el momento de la firma del presente Convenio, tuvieran derecho a ello, y únicamente a partir del momento en que se reincorporen.

– Las personas trabajadoras incluidas en la relación de personal afectado por el Acuerdo suscrito con fecha 20 de diciembre de 2002 por la Comisión de Gestión de ámbito Madrid de Gas Natural SDG, SA, por el que se acordó la dotación de un Fondo Social como alternativa a la existencia del régimen de colaboración en la asistencia sanitaria, quedan exceptuadas de la regulación contenida en el artículo 63 del presente convenio por tener la suya específica.

G) Compensación jornada a turnos.

Las personas trabajadoras que la estén percibiendo a la fecha de la firma del presente Convenio, en tanto se mantenga la adscripción a turnos que daba derecho a su percepción, continuarán devengando el importe de la compensación jornada a turnos en los valores recogidos a continuación (valor 2025):

Grupo	Nivel/Banda	Nivel Convenio	Importe garantizado
IV	5.2	6	350,73
IV	5.1	7	380,74
IV	4.2	8	350,73
IV	3.2	9	350,73
IV	4.1		380,74
III	5.2		430,52
III	5.3		409,41
IV	3.1	10	380,74
III	4.3		409,41
III	5.1		462,48
IV	2.2	11	350,73
III	4.1		462,48
III	4.2		430,52
II	7.3		512,60
II	7.4		484,25
IV	1.2	12	350,73
IV	2.1		380,74
III	3.1		462,48
III	3.2		430,52
III	3.3		409,41
II	6.4		484,25
II	7.2		535,35

Grupo	Nivel/Banda	Nivel Convenio	Importe garantizado
IV	1.1	13	380,74
III	2.1		462,48
III	2.2		430,52
III	2.3		409,41
II	6.2		535,35
II	6.3		512,60
II	7.1		560,40
III	1.2	14	430,52
III	1.3		409,41
II	5.3		512,60
II	5.4		484,25
II	6.1		560,40
III	1.1	15	462,48
II	4.4		484,25
II	5.1		560,40
II	5.2		535,35
II	4.3	16	512,60
II	4.1	17	560,40
II	4.2		535,35
II	3.2	18	535,35
II	3.3		512,60
II	3.4		484,25
II	2.3	19	512,60
II	2.4		484,25
II	3.1		560,40
II	1.4	20	484,25
II	2.1		560,40
II	2.2		535,35
II	1.2	21	535,35
II	1.3		512,60
II	1.1	22	560,40

H) Jornada Anual.

Aquella persona trabajadora que a fecha de firma del presente Convenio esté disfrutando de una jornada de 1.650 horas anuales de trabajo efectivo, mantendrá dicha jornada con carácter excepcional y *ad personam*, a los efectos recogidos en la disposición adicional VII del anexo II del II Convenio Colectivo de Naturgy 2016-2020.

ANEXO II

Complementos de puesto

Serán de aplicación los acuerdos colectivos vigentes (disposición derogatoria, artículo 86 del presente Convenio) así como los que puedan pactarse de manera específica con la Representación de los Trabajadores sobre esta materia en las diferentes áreas de negocio. En ausencia de regulación específica en dichos acuerdos, resultará de aplicación la presente regulación general.

Estos complementos se materializan en los pluses correspondientes, que son las cantidades que puedan asignarse a las personas trabajadoras que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle. Salvo los expresamente regulados en el presente Convenio, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la Representación de los Trabajadores.

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

Los pluses existentes en la actualidad son los siguientes:

I. Compensación por trabajo en los días de Navidad y Fin de Año.

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio tengan que trabajar de manera efectiva al menos 2 horas entre las 20:00h de los días 24 o 31 de diciembre y las 3:00h de los días 25 de diciembre o 1 de enero, o entre las 11:00h y 17:00h de los días 25 de diciembre o 1 de enero, percibirán una compensación económica (Trabajo Navidad) acorde a los importes previstos en la siguiente tabla:

Trabajo Navidad

Año	Importe - Euros
2026	174,25

Dicho importe se incrementará en los años siguientes en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

Las personas trabajadoras que, en las franjas horarias indicadas en el párrafo anterior, estén cubriendo el servicio de retén regulado en el presente anexo, percibirán una compensación económica (Disponibilidad Navidad) acorde a los importes previstos en la siguiente tabla:

Disponibilidad Navidad

Año	Importe - Euros
2026	51,25

Dicho importe se incrementará en los años siguientes en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

Ambas compensaciones (Trabajo Navidad y Disponibilidad Navidad) son incompatibles entre sí.

Por tanto, en el supuesto de que la persona trabajadora a retén sea requerida para prestar servicios efectivos (Activación de Retén) y cumpla las condiciones establecidas en el primer párrafo de este apartado A), percibirá únicamente la compensación prevista en la primera tabla (Trabajos Navidad), dejándose, por ende, de percibir la compensación de la segunda (Disponibilidad Navidad).

La presente regulación es incompatible con cualquier otra gratificación de similar naturaleza, siendo en consecuencia esta compensación la única gratificación navideña existente en el Grupo.

II. Turno.

Las personas trabajadoras que desempeñen ocupaciones con jornada en régimen de turnos cerrados o abiertos deberán realizar la correspondiente a 1.672 horas al año, distribuidas con carácter general en 209 turnos de ocho horas, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo al que estén adscritos.

La Empresa, previa consulta con la Representación de los Trabajadores, publicará y desarrollará el calendario correspondiente, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas suplementarias y/o extraordinarias.

Son turnos rotativos regulares (TRR) los que se realizan durante todos los días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

Son turnos parciales simples (TPS) los que se realizan guardando una alternancia de mañana y tarde, pudiendo ser de dos tipos:

- A. Los que se realizan los días naturales.
- B. Los que se realizan los días laborables.

La suplencia de las personas trabajadoras a turnos que no puedan asistir a su trabajo se realizará con las personas trabajadoras disponibles a tal efecto. Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personas trabajadoras disponibles, bien una persona trabajadora del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia, o bien se prolongarán y adelantarán en jornadas de cuatro horas los turnos correspondientes, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si por necesidades del servicio una persona trabajadora efectuase más de 1.672 horas al año, percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas suplementarias o extraordinarias, según corresponda.

Compensación por TPS:

Como compensación a las particularidades de la jornada a TPS, las personas trabajadoras adscritas a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será el siguiente:

Compensación por TPS

Año 2026			
Importe anual Tipo A - Euros	Importe mensual Tipo A - Euros	Importe anual Tipo B - Euros	Importe Mensual Tipo B - Euros
5.050,54	420,88	3.607,57	300,63

Dichos importes tendrán efectos desde el primer día del mes de octubre del 2026 y se incrementarán en los años siguientes de vigencia del presente convenio en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

El Plus de TPS es de aplicación exclusiva para las personas trabajadoras adscritas a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias,

devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

Compensación por TRR:

Como compensación a las particularidades de la jornada a turnos, las personas trabajadoras adscritas a funciones que tengan esta jornada percibirán, mientras la realicen, una cantidad específica cuyo importe será, el siguiente:

Compensación por TRR

Año 2026	
Importe anual – Euros	Importe mensual – Euros
9.339,14	778,26

El importe antes indicado incluye el valor de la nocturnidad para los días en que el turno por la rotación del mismo se efectúe de noche.

Dicho importe tendrá efectos desde el primer día del mes de octubre del 2026 y se incrementará en los años siguientes de vigencia del presente convenio en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para la persona trabajadora adscrita a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando por necesidades del servicio se efectúe la suplencia a que se refiere el presente anexo, dando lugar a la realización de turno y medio, o dos turnos en el mismo día, las personas trabajadoras percibirán plus y medio o dos pluses, en función de la jornada realizada.

III. Retén.

Servicio de retén:

Forman el servicio de retén las personas trabajadoras que, designadas por la Empresa, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio, el funcionamiento de los equipos e instalaciones y por necesidades de seguridad y/o salud de las personas.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para las personas trabajadoras que se incorporen a puestos de trabajo para los que se haya definido la realización de este servicio.

La composición y estructura de este servicio se podrá concretar, en su caso, en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

Duración:

La duración de cada servicio de retén será, con carácter general, de siete días naturales consecutivos y durante las horas que el servicio no esté cubierto de forma ordinaria.

El ciclo de rotación será con carácter general de una semana de cada cuatro, y por necesidades del servicio, podrá ser de una semana de cada tres o excepcionalmente una semana de cada dos.

Calendario:

La Empresa publicará, previa información a la Representación de los Trabajadores correspondiente, un calendario anual de servicio.

Localización:

Las personas trabajadoras en retén deberán de estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición.

La persona trabajadora que esté en servicio de retén se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

Activación del retén:

Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos, en su caso, en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

Registro de incidencias.

La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por la persona trabajadora que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

Presentación al trabajo:

Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el centro de trabajo o el lugar de la realización del trabajo, o bien conectarse de forma remota si el servicio es requerido de forma telemática, según se indique en las normas específicas en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén o, en su ausencia, al indicado por los responsables de la unidad.

Descanso:

Cuando se haya realizado la activación del servicio de retén, el descanso mínimo será el establecido por la legislación vigente.

Sustituciones:

En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc., la persona trabajadora será sustituida de acuerdo a las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad, realizándose, con carácter general, en ausencia de las mismas por quien ocupe su misma condición en el retén $n+2$, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a una nueva persona trabajadora al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por la persona trabajadora $n+3$ y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución señalada en el párrafo anterior deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares de la persona trabajadora, será la propia persona trabajadora quien deberá encontrar una sustitución adecuada, en cuyo caso la persona responsable del retén concederá el permiso solicitado.

Conceptos retributivos:

La retribución del retén se compone de dos tipos de conceptos:

a) Específicos.

Disponibilidad: Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

El importe por este concepto será el siguiente:

Compensación Retén

Año 2026

Importe semanal - Euros
319,63

Dicho importe tendrá efectos desde el primer día del mes de octubre del 2026 y se incrementará en los años siguientes de vigencia del presente convenio en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales»

Este importe es de aplicación exclusiva para la persona trabajadora adscrita al servicio de Retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda por los días efectivamente trabajados en situación de retén. No se percibe ni en las vacaciones, por estar prorrateado su importe, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Desplazamiento: Las personas trabajadoras adscritas al sistema de retén percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

b) Reglamentarios.

Tiempo trabajado: Únicamente se retribuirá mediante el abono de horas suplementarias o extraordinarias el tiempo dedicado a la realización del trabajo, a cuyos efectos quedará debidamente registrado.

Los trabajos para los que se avisó el retén se efectuarán ininterrumpidamente hasta su finalización, respetando los descansos legalmente previstos.

Devengo:

Todas las retribuciones del retén, tanto las específicas como las reglamentarias, únicamente se abonarán cuando efectivamente se realice el servicio, no devengándose, en consecuencia, en los períodos de permisos retribuidos, incapacidad temporal, permisos no retribuidos, interrupción del servicio, etc.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar regulado reglamentariamente en el presente Convenio es incompatible con lo establecido en la presente regulación. Específicamente no es de aplicación la retribución por trabajos extraordinarios programados regulada en el punto III del presente anexo.

IV. Retribución por Trabajos Extraordinarios Programados.

Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, sobre acumulación de descansos semanales, cuando a requerimiento de la Empresa una persona trabajadora tenga que realizar trabajos de naturaleza extraordinaria no englobados dentro de un proyecto concreto con una compensación específica, programados con antelación en sábados, domingos o festivos, si se trata de una persona trabajadora acogida al régimen de jornada ordinaria, o en su día de descanso si se trata de una persona trabajadora acogida al régimen de turnos, percibirá una compensación en función del tiempo trabajado.

Cualquier concepto retributivo de naturaleza similar es incompatible con lo establecido en la presente regulación, ya que esta compensa exclusivamente los citados trabajos extraordinarios.

El importe para este concepto será:

	2026 - Euros
Hasta 4 horas.	18,05
Más de 4 horas.	36,11

Dicho importe tendrá efectos desde el primer día del mes de octubre del 2026 y se incrementará en los años siguientes de vigencia del presente convenio en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

V. Prima Revisión de Centrales Hidráulicas y de Ciclo Combinado.

Definición de revisión:

Se entiende por revisión, a los efectos de cobro de la prima por este concepto, la actividad programada a principios de año, con el fin de asegurar el buen funcionamiento de la instalación durante el período siguiente a la realización de la misma, que supone el desmontaje y reparación de los elementos que intervienen en un grupo de generación, no comprendiendo por consiguiente los trabajos de revisión que, programados o no, se realizan habitualmente.

Concepto de prima de revisión:

Se entiende por prima de revisión la contrapartida económica que compensa a las personas trabajadoras que, designadas por la Empresa en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión, con las obligaciones señaladas en el apartado siguiente.

Duración:

Las personas trabajadoras que perciban la prima de revisión quedan obligadas a petición de la Empresa, mientras dure la revisión a:

- Prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre una y cuatro horas y en verano entre una y seis horas.
- Trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas.
- Realizar, además de las funciones habituales de su puesto de trabajo, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas.
- Cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

Importe de las retribuciones:

El importe a percibir en concepto de primas de revisión será:

Compensación prima revisión	2026 - Euros
Jornada partida prolongando de 1 a 2 h.	10,76
Jornada partida prolongando de 3 a 4 h.	15,21
Jornada intensiva prolongando de 1 a 4 h.	17,71
Jornada intensiva prolongando de 5 a 6 h.	22,16
Sábados, domingos y festivos:	
– de 1 a 5 horas.	27,83
– de 6 a 10 horas.	37,97

Dicho importe tendrá efectos desde el primer día del mes de octubre del 2026 y se incrementará en los años siguientes de vigencia del presente convenio en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

Horas suplementarias y horas extraordinarias:

Además de la prima de revisión regulada, cuando no se ejercite la Jornada Irregular, en cuanto a la compensación de horas suplementarias y horas extraordinarias, se estará a lo regulado en el artículo 53 y 54 del presente Convenio, sin perjuicio de lo regulado en el artículo 38 sobre Jornada Irregular.

Modificación de jornada:

Si la persona trabajadora con jornada a turnos, por necesidades de la revisión pasase a jornada continuada o jornada partida, durante toda o parte de la revisión, dejará de percibir el Plus de Turnos, abonándosele los conceptos propios de la jornada partida.

Si la persona trabajadora en régimen de turnos pasase a realizar otra modalidad de turnos, percibirá el plus correspondiente a dicha modalidad temporal.

Carácter excluyente:

La prima de revisión no se percibirá en vacaciones, enfermedad, permisos, etc. quedando excluida del abono en esas situaciones.

Incompatibilidad:

La percepción de la prima de revisión es incompatible con la percepción de la compensación por trabajos extraordinarios programados.

VI. Condiciones de Aplicación Exclusiva a las personas trabajadoras de Naturgy Renovables, SLU.

En consideración a la actividad de la Empresa y a las circunstancias en las que debe desarrollarse la misma, se regulan y acuerdan específicamente en el presente anexo determinadas materias imprescindibles para la buena marcha de Naturgy Renovables, SLU. distintas a las condiciones generales reguladas en el presente Convenio, que son de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras de la misma, sin perjuicio de las restantes materias reguladas en el presente Convenio.

Plus de Disponibilidad:

El Plus de Disponibilidad es de aplicación exclusiva para las personas trabajadoras adscritas a la indicada empresa. Dicho plus retribuye la disponibilidad para atender las situaciones de necesidad que puedan darse fuera de jornada laboral, fines de semana y/o festivos.

Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, no percibiéndose en situaciones de baja por incapacidad temporal (IT).

La percepción de este plus es incompatible con la percepción de cualquier otra compensación de naturaleza similar (retén, trabajos extraordinarios programados, etc.).

El importe a percibir para este concepto será:

Compensación Plus Disponibilidad

Año 2026

Importe anual – Euros
5.189,29

Dicho importe tendrá efectos desde el primer día del mes de octubre del 2026 y se incrementará en los años siguientes de vigencia del presente convenio en igual porcentaje que el acordado para «otros conceptos salariales».

ANEXO III**Tablas salariales***Tablas salariales año 2025*

Tabla Salarial (1)	Nivel Salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
72.770,04	24				72.770,04
70.254,46	23		70.254,46		70.254,46
67.738,74	22		67.738,74		67.738,74
65.123,48	21		65.123,48		65.123,48
62.506,48	20		62.506,48		62.506,48
59.631,04	19	59.631,04	59.631,04	59.631,04	59.631,04
56.752,73	18	56.752,73	56.752,73	56.752,73	56.752,73
54.399,22	17	54.399,22	54.399,22	54.399,22	54.399,22
52.045,28	16	52.045,28	52.045,28	52.045,28	52.045,28
49.691,48	15	49.691,48	49.691,48	49.691,48	49.691,48
47.337,83	14	47.337,83	47.337,83	47.337,83	47.337,83
44.721,12	13	44.721,12	44.721,12	44.721,12	44.721,12
42.105,86	12	42.105,86	42.105,86	42.105,86	42.105,86
40.012,52	11	40.012,52	40.012,52	40.012,52	40.012,52
37.918,90	10	37.918,90	37.918,90	37.918,90	37.918,90

Tabla Salarial (1)	Nivel Salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
35.828,59	9	35.828,59	35.828,59	35.828,59	35.828,59
34.521,39	8	34.521,39	34.521,39	34.521,39	
33.211,74	7	33.211,74	33.211,74	33.211,74	
31.121,14	6	31.121,14	31.121,14	31.121,14	
29.549,73	5	29.549,73	29.549,73	29.549,73	
28.504,14	4	28.504,14		28.504,14	
27.457,40	3	27.457,40		27.457,40	
25.888,73	2	25.888,73		25.888,73	
24.318,77	1	24.318,77			

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Tablas salariales año 2026 antes de la firma del IV Convenio

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
74.589,29	24				74.589,29
72.010,82	23		72.010,82		72.010,82
69.432,21	22		69.432,21		69.432,21
66.751,56	21		66.751,56		66.751,56
64.069,14	20		64.069,14		64.069,14
59.631,04	19	61.121,82	61.121,82	61.121,82	61.121,82
58.171,54	18	58.171,54	58.171,54	58.171,54	58.171,54
55.759,20	17	55.759,20	55.759,20	55.759,20	55.759,20
53.346,41	16	53.346,41	53.346,41	53.346,41	53.346,41
50.933,77	15	50.933,77	50.933,77	50.933,77	50.933,77
48.521,27	14	48.521,27	48.521,27	48.521,27	48.521,27
45.839,15	13	45.839,15	45.839,15	45.839,15	45.839,15
43.158,50	12	43.158,50	43.158,50	43.158,50	43.158,50
41.012,83	11	41.012,83	41.012,83	41.012,83	41.012,83
38.866,87	10	38.866,87	38.866,87	38.866,87	38.866,87
36.724,30	9	36.724,30	36.724,30	36.724,30	36.724,30
35.384,42	8	35.384,42	35.384,42	35.384,42	
34.042,03	7	34.042,03	34.042,03	34.042,03	

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
31.899,17	6	31.899,17	31.899,17	31.899,17	
30.288,47	5	30.288,47	30.288,47	30.288,47	
29.216,75	4	29.216,75		29.216,75	
28.143,84	3	28.143,84		28.143,84	
26.535,95	2	26.535,95		26.535,95	
24.926,74	1	24.926,74			

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

Vale comida*: 10,56.

Dieta Desayuno*: 5,36.

Dieta Comida*: 20,55.

Dieta Cena*: 20,55.

Gastos de desplazamiento (km)*: 0,3829.

* Valores aplicables a partir de la fecha de firma del convenio. Dichos importes se incrementan en igual porcentaje que el acordado para otros conceptos salariales

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Tablas salariales año 2026 tras la firma del IV Convenio

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
74.589,29	23				74.589,29
72.010,82	22		72.010,82		72.010,82
69.432,21	21		69.432,21		69.432,21
66.751,56	20		66.751,56		66.751,56
64.069,14	19		64.069,14		64.069,14
59.631,04	18	61.121,82	61.121,82	61.121,82	61.121,82
58.171,54	17	58.171,54	58.171,54	58.171,54	58.171,54
55.759,20	16	55.759,20	55.759,20	55.759,20	55.759,20
53.346,41	15	53.346,41	53.346,41	53.346,41	53.346,41
50.933,77	14	50.933,77	50.933,77	50.933,77	50.933,77
48.521,27	13	48.521,27	48.521,27	48.521,27	48.521,27
45.839,15	12	45.839,15	45.839,15	45.839,15	45.839,15
43.158,50	11	43.158,50	43.158,50	43.158,50	43.158,50
41.012,83	10	41.012,83	41.012,83	41.012,83	41.012,83
38.866,87	9	38.866,87	38.866,87	38.866,87	38.866,87
36.724,30	8	36.724,30	36.724,30	36.724,30	36.724,30
35.384,42	7	35.384,42	35.384,42	35.384,42	
34.042,03	6	34.042,03	34.042,03	34.042,03	

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
31.899,17	5	31.899,17	31.899,17	31.899,17	
30.288,47	4	30.288,47	30.288,47	30.288,47	
29.216,75	3	29.216,75		29.216,75	
28.143,84	2	28.143,84		28.143,84	
26.535,95	1	26.535,95		26.535,95	

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

Vale comida*: 10,56.

Dieta Desayuno*: 5,36.

Dieta Comida*: 20,55.

Dieta Cena*: 20,55.

Gastos de desplazamiento (km)*: 0,3829.

* Valores aplicables a partir de la fecha de firma del convenio. Dichos importes se incrementan en igual porcentaje que el acordado para otros conceptos salariales

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Nota: La equivalencia entre la tabla salarial 2026 antes de la firma del IV Convenio y la tabla salarial 2026 tras la firma del IV Convenio es meramente nominal. La eliminación del anterior nivel salarial 1 y la consiguiente remuneración de los restantes niveles no supone reclasificación profesional, promoción, cambio de nivel salarial ni modificación de las condiciones retributivas individuales.

A título ilustrativo, se incorpora a continuación la tabla de equivalencias entre niveles salariales:

Niveles salariales tabla salarial 2026	Niveles salariales tabla salarial 2027
24	23
23	22
22	21
21	20
20	19
19	18
18	17
17	16
16	15
15	14
14	13
13	12
12	11
11	10
10	9
9	8

Niveles salariales tabla salarial 2026	Niveles salariales tabla salarial 2027
8	7
7	6
6	5
5	4
4	3
3	2
2	1
1	SUPRIMIDO

Tablas salariales año 2027

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
76.155,66	23				76.155,66
73.523,05	22		73.523,05		73.523,05
70.890,29	21		70.890,29		70.890,29
68.153,35	20		68.153,35		68.153,35
65.414,60	19		65.414,60		65.414,60
60.883,30	18	62.405,38	62.405,38	62.405,38	62.405,38
59.393,15	17	59.393,15	59.393,15	59.393,15	59.393,15
56.930,14	16	56.930,14	56.930,14	56.930,14	56.930,14
54.466,68	15	54.466,68	54.466,68	54.466,68	54.466,68
52.003,38	14	52.003,38	52.003,38	52.003,38	52.003,38
49.540,22	13	49.540,22	49.540,22	49.540,22	49.540,22
46.801,77	12	46.801,77	46.801,77	46.801,77	46.801,77
44.064,83	11	44.064,83	44.064,83	44.064,83	44.064,83
41.874,10	10	41.874,10	41.874,10	41.874,10	41.874,10
39.683,07	9	39.683,07	39.683,07	39.683,07	39.683,07
37.495,51	8	37.495,51	37.495,51	37.495,51	37.495,51
36.127,49	7	36.127,49	36.127,49	36.127,49	
34.756,91	6	34.756,91	34.756,91	34.756,91	
32.569,05	5	32.569,05	32.569,05	32.569,05	
30.924,53	4	30.924,53	30.924,53	30.924,53	

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
29.830,30	3	29.830,30		29.830,30	
28.734,86	2	28.734,86		28.734,86	
27.093,21	1	27.093,21		27.093,21	

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
 - El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
 - Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.
- Vale comida*: 10,78.
 Dieta Desayuno*: 5,47.
 Dieta Comida*: 20,98.
 Gastos de desplazamiento (km)*: 0,3909.
 Dieta Cena*: 20,98.
- * Dichos importes se incrementan en igual porcentaje que el acordado para otros conceptos salariales.
 (1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Nota: La presente tabla salarial tiene la misma numeración que la tabla salarial del año 2026 tras la firma del IV Convenio.

Tablas salariales año 2028

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
77.450,31	23				77.450,31
74.772,94	22		74.772,94		74.772,94
72.095,42	21		72.095,42		72.095,42
69.311,95	20		69.311,95		69.311,95
66.526,64	19		66.526,64		66.526,64
61.918,31	18	63.466,27	63.466,27	63.466,27	63.466,27
60.402,83	17	60.402,83	60.402,83	60.402,83	60.402,83
57.897,95	16	57.897,95	57.897,95	57.897,95	57.897,95
55.392,62	15	55.392,62	55.392,62	55.392,62	55.392,62
52.887,43	14	52.887,43	52.887,43	52.887,43	52.887,43
50.382,40	13	50.382,40	50.382,40	50.382,40	50.382,40
47.597,40	12	47.597,40	47.597,40	47.597,40	47.597,40
44.813,93	11	44.813,93	44.813,93	44.813,93	44.813,93
42.585,96	10	42.585,96	42.585,96	42.585,96	42.585,96
40.357,69	9	40.357,69	40.357,69	40.357,69	40.357,69
38.132,94	8	38.132,94	38.132,94	38.132,94	38.132,94
36.741,66	7	36.741,66	36.741,66	36.741,66	
35.347,78	6	35.347,78	35.347,78	35.347,78	
33.122,72	5	33.122,72	33.122,72	33.122,72	

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo Profesional			
		Gestión	Comercial	Tco. Operativo	Técnico
31.450,25	4	31.450,25	31.450,25	31.450,25	
30.337,41	3	30.337,41		30.337,41	
29.223,35	2	29.223,35		29.223,35	
27.553,79	1	27.553,79		27.553,79	

- Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.
- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.
- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los respectivos niveles de Desarrollo.

Vale comida*: 10,96.

Dieta Desayuno*: 5,56.

Dieta Comida*: 21,33.

Dieta Cena*: 21,33.

Gastos de desplazamiento (km)*: 0,3976.

* Dichos importes se incrementan en igual porcentaje que el acordado para otros conceptos salariales.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Nota: La presente tabla salarial tiene la misma numeración que la tabla salarial del año 2026 tras la firma del IV Convenio.

ANEXO IV

Integración de complementos personales

El presente anexo relaciona los conceptos que fueron integrados en el II CC grupo Naturgy 2016-2020, en cada uno de los complementos salariales regulados en el artículo 48 del presente Convenio:

Conceptos artículo 47	Conceptos integrados
Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y Absorbible	Complemento adecuación tablas. Complemento absorbible por posicionamiento.
Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y Absorbible	Complemento ad personam pensionable.
Complemento Ad Personam Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible	Complemento Personal sin desempeño (S/D).
Complemento Ad Personam No Pensionable, Revalorizable y No Absorbible	Compensación supresión de economatos. Complemento personal con variable sin pensiones. Complemento personal sin plan pensiones sin desempeño con subida. Pago de Firma de Convenio. El Fondo Social de los Acuerdos Octavo y Noveno del Acta de firma del Convenio 2012-2015. El Quebranto Moneda de los Acuerdos Octavo y Noveno del Acta de firma del Convenio Colectivo 2012-21015. Diferencia entre el valor 2022 de la compensación comida o ayuda comida y el valor del vale comida.

Conceptos artículo 47	Conceptos integrados
Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y Absorbible	Complemento ad personam no pensionable. Ayuda aparcamiento. Complemento pactado absorbible por promoción. Importe percibido por las Garantías reguladas en los artículos 84, 85, 95 y 96 (salvo la regulación del punto b) sobre Llamada) del III Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa. Plus Dedicación de Gas Natural Fenosa Engineering (incluyendo Ayuda Guardería, Idiomas y Seguro Vehículo). Complemento 3% de Gas Natural Fenosa Engineering. Ayuda Guardería de Operación y Mantenimiento Energy, SA.
Complemento Ad Personam No Pensionable, No Revalorizable y No Absorbible	Complemento personal F.B.
Complemento Ad Personam Pensionable, Revalorizable y No Absorbible	Complemento personal de homologación, disposición adicional primera del anexo III y anexo IV del Convenio Colectivo 2012-2015. Compensación por cambio sistema de pensiones, disposición adicional segunda del anexo III y anexo IV del Convenio Colectivo 2012-2015.

ANEXO V

Tabla de Clasificación Profesional

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Gestión	Técnico operativo	Comercial	Técnico	Nivel de Referencia Salarial (antigua nomenclatura)	Nivel de Referencia Salarial (nueva nomenclatura)
10	A.T.S.				X	12	11
14	Administrativo.	X				5	4
13	Ayudante Soporte Procesos.	X				6	5
13	Ayudante Tco. Mantenimiento y Contratos.	X				6	5
13	Ayudante Técnico O&M Local.		X			6	5
13	Ayudante Tecnico Planificacion.	X				6	5
14	Conductor.	X				5	4
13	Coordinador Ofici. Tca. Punto Suministro.	X				6	5
9	Coordinador Operaciones Telecom.				X	13	12
8	Coordinador Serv. Prevención Mancomunado.				X	14	13
8	Especialista Calid, MA y Prev de Riesgos.				X	14	13
9	Especialista Concesiones Hidráulicas.				X	13	12
9	Especialista Proyectos Red Telecom.				X	13	12
8	Especialista Soporte Mercados.				X	14	13
11	Gestión Técnica O&M.		X			8	7
13	Gestión Técnica Obra Civil.		X			6	5
11	Gestor Auditorías Regulatorias.		X			8	7
9	Gestor Operaciones Distribución.				X	13	12
13	Gestor Seguridad.	X				6	5
13	Gestor Técnico.	X				6	5
13	Gestor Técnico Daños.	X				6	5

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Gestión	Técnico operativo	Comercial	Técnico	Nivel de Referencia Salarial (antigua nomenclatura)	Nivel de Referencia Salarial (nueva nomenclatura)
11	Gestor Territorial Distribución.		X			8	7
11	Gestor Territorial OPS.		X			8	7
10	Ingeniero.				X	12	11
9	Ingeniero Especialista.				X	13	12
8	Jefe Turno CCD.				X	14	13
8	Jefe Turno CCO.				X	14	13
10	Key Account Manager Retail.			X		10	9
10	Key Account Manager Venta Telefónica.			X		10	9
13	Montador Mantenimiento C.		X			6	5
10	Operador Despacho.				X	12	11
14	Operador Recursos y Almacén.	X				5	4
13	Operario Desmantelamiento.		X			6	5
13	Operario Gas.		X			6	5
13	Operario Generación.		X			6	5
12	Operario Operac. Especiales.		X			7	6
9	Planificación y Gestión Medioambiental.				X	13	12
8	Previsión e Información de Ingresos.				X	14	13
8	Provisiones G.Consumo y Convenios Urban.				X	14	13
13	Secretaría Dirección.	X				6	5
10	Soporte Explotación.				X	12	11
13	Soporte Jurídico.	X				6	5
13	Soporte Operativo Centro Control Activos.		X			6	5
13	Soporte OPS STG.		X			6	5
13	Soporte Proyectos Transversales.		X			6	5
12	Soporte Técnico Punto Suministro.		X			7	6
12	Supervisor Ingeniería.		X			7	6
11	Supervisor Mantenimiento A/B.		X			8	7
11	Supervisor Mantenimiento CCC.		X			8	7
8	Tco Operación & Mantenimiento Generación.				X	14	13
10	Tco. Análisis y Dimen. del Sistema (RGE).				X	12	11
10	Tco. Análisis y Dimensionamiento de Red.				X	12	11
10	Tco. Analisis y Procesos OPS STG.				X	12	11
10	Tco. Análisis y Soporte.				X	12	11
9	Tco. Aprovisionamiento.				X	13	12
10	Tco. Aseguramiento Calidad y Seguridad.				X	12	11
9	Tco. Atención Clientes.				X	13	12

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Gestión	Técnico operativo	Comercial	Técnico	Nivel de Referencia Salarial (antigua nomenclatura)	Nivel de Referencia Salarial (nueva nomenclatura)
10	Tco. Atención Especializada.				X	12	11
10	Tco. ATR, Facturación y Cobro.				X	12	11
9	Tco. Audit. Regulat. e Información.				X	13	12
10	Tco. Automatización y Control.				X	12	11
10	Tco. Balance y Control Energía.				X	12	11
9	Tco. Balance y Planificación Energética.				X	13	12
10	Tco. Biometano.				X	12	11
10	Tco. Calidad.				X	12	11
10	Tco. Calidad Tca. y Seguridad Industrial.				X	12	11
10	Tco. Canales de Atención.				X	12	11
10	Tco. Canales de Captación Digital.				X	12	11
10	Tco. Canales y Tramitación Digital.				X	12	11
10	Tco. CCR.				X	12	11
10	Tco. Centro de Control de Activos.				X	12	11
9	Tco. Ciclo de Ingresos.				X	13	12
10	Tco. Compras.				X	12	11
10	Tco. Comunicación.				X	12	11
9	Tco. Consolidación y Reporting.				X	13	12
9	Tco. Construcción y Explotación.				X	13	12
10	Tco. Contabilidad y Administración.				X	12	11
10	Tco. Contratos.				X	12	11
9	Tco. Control de Gestión.				X	13	12
9	Tco. Control Inventario Instalaciones.				X	13	12
10	Tco. Daños.				X	12	11
9	Tco. de Proyectos.				X	13	12
9	Tco. Desarrollo y Gestión de Portfolio.				X	13	12
10	Tco. Desmantelamiento.				X	12	11
10	Tco. Despacho Eléctrico.				X	12	11
9	Tco. Distribución.				X	13	12
10	Tco. Económico Financiero.				X	12	11
10	Tco. Eficiencia.				X	12	11
8	Tco. Esp. Audit. Regulat. e Información.				X	14	13
9	Tco. Esp. Calidad y Seguridad de Red.				X	13	12
9	Tco. Esp. Herra. Superv. y Monit. Activ.				X	13	12
9	Tco. Espe. Serv. Datos y At. Agen. Sist.				X	13	12
8	Tco. Espec. Operación & Mantenim. Hidro.				X	14	13

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Gestión	Técnico operativo	Comercial	Técnico	Nivel de Referencia Salarial (antigua nomenclatura)	Nivel de Referencia Salarial (nueva nomenclatura)
9	Tco. Espec. Planificación Operaciones.				X	13	12
9	Tco. Espec. Programac. y Seguim. Explot.				X	13	12
8	Tco. Espec. Territorial Distribución.				X	14	13
8	Tco. Especialista Análisis y Automatizac.				X	14	13
9	Tco. Especialista Análisis y Dimens. Red.				X	13	12
9	Tco. Especialista Calidad.				X	13	12
9	Tco. Especialista Centro Control Activos.				X	13	12
9	Tco. Especialista Ciberseguridad.				X	13	12
9	Tco. Especialista Diseño de Red.				X	13	12
9	Tco. Especialista Eficiencia.				X	13	12
8	Tco. Especialista Explotación CCC.				X	14	13
8	Tco. Especialista Explotación Gen.				X	14	13
9	Tco. Especialista Gestión de Canales.				X	13	12
9	Tco. Especialista Gestión de Energía.				X	13	12
9	Tco. Especialista Gestión de Materiales.				X	13	12
8	Tco. Especialista Gestión Ingresos.				X	14	13
8	Tco. Especialista Gestión Participadas.				X	14	13
9	Tco. Especialista Gestión Proyectos.				X	13	12
9	Tco. Especialista GNL.				X	13	12
8	Tco. Especialista Información y Datos.				X	14	13
9	Tco. Especialista Inversiones Red.				X	13	12
8	Tco. Especialista Jefe Turno COR.				X	14	13
9	Tco. Especialista Mantenimiento.				X	13	12
9	Tco. Especialista Mantenimiento Hidro.				X	13	12
9	Tco. Especialista Medio Ambiente.				X	13	12
8	Tco. Especialista Ofertas y Demanda.				X	14	13
8	Tco. Especialista Operación Hidro.				X	14	13
8	Tco. Especialista Provisión Servicio.				X	14	13
9	Tco. Especialista Proyectos Infraestruc.				X	13	12
9	Tco. Especialista Soporte_Mantenimiento.				X	13	12
8	Tco. Especialista SS.II.				X	14	13
9	Tco. Especialista Telesupervisión.				X	13	12
8	Tco. Especialista Ventas.			X		12	11
10	Tco. Expedientes y Permisos.				X	12	11
10	Tco. Explotación.				X	12	11
10	Tco. Explotación CCC.				X	12	11

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Gestión	Técnico operativo	Comercial	Técnico	Nivel de Referencia Salarial (antigua nomenclatura)	Nivel de Referencia Salarial (nueva nomenclatura)
10	Tco. Explotación Generación.				X	12	11
9	Tco. Finanzas.				X	13	12
9	Tco. Fiscalidad.				X	13	12
10	Tco. Gestión Activos.				X	12	11
9	Tco. Gestión Ambiental.				X	13	12
10	Tco. Gestión de Cartera.			X		10	9
10	Tco. Gestión de Cartera Personalizado.			X		10	9
10	Tco. Gestión de Cartera Retail.			X		10	9
10	Tco. Gestión de Energía.				X	12	11
10	Tco. Gestión de Energía (RGE).				X	12	11
9	Tco. Gestión de Ingresos Dist. Elec.				X	13	12
10	Tco. Gestion de Recursos.				X	12	11
8	Tco. Gestión Inmobiliaria y Patrimonial.				X	14	13
9	Tco. Gestión Operaciones.				X	13	12
9	Tco. Gestión Participadas.				X	13	12
9	Tco. Gestión Portfolio.				X	13	12
10	Tco. Gestión Proyectos.				X	12	11
8	Tco. Gestión Societaria.				X	14	13
8	Tco. Información y Datos.				X	14	13
10	Tco. Instalación Renovable.				X	12	11
10	Tco. Logística Distribución.				X	12	11
10	Tco. Logistica Generación.				X	12	11
10	Tco. Mantenimiento C.				X	12	11
10	Tco. Mantenimiento Hidro.				X	12	11
10	Tco. Marketing y Clientes.				X	12	11
10	Tco. Mercados Energéticos.				X	12	11
9	Tco. Normativa Técnica.				X	13	12
10	Tco. O&M Cogeneración.				X	12	11
8	Tco. Ofertas y Demanda.				X	14	13
10	Tco. Operación & Mantenimiento Hidro.				X	12	11
10	Tco. Operación CCO.				X	12	11
9	Tco. Operación COR.				X	13	12
10	Tco. Operación Hidro.				X	12	11
9	Tco. Operación y Mantenimiento.				X	13	12
10	Tco. Operación y Urgencias CCD.				X	12	11
10	Tco. Operaciones e Instalaciones.			X		10	9

Nivel de contribución	Puesto de trabajo	Gestión	Técnico operativo	Comercial	Técnico	Nivel de Referencia Salarial (antigua nomenclatura)	Nivel de Referencia Salarial (nueva nomenclatura)
10	Tco. Operaciones SS.II.				X	12	11
9	Tco. Personas.				X	13	12
10	Tco. Planific Contable y Control Interno.				X	12	11
10	Tco. Planificac Comercial.				X	12	11
10	Tco. Planificación.				X	12	11
10	Tco. Planificación Operaciones.				X	12	11
9	Tco. Planificación Operativa Generación.				X	13	12
10	Tco. Planificación Técnica.				X	12	11
10	Tco. Prevención de Riesgos.				X	12	11
10	Tco. Procesos Transversales.				X	12	11
10	Tco. Procesos y Normativa (RGE).				X	12	11
10	Tco. Programación y Seguim. Explotación.				X	12	11
9	Tco. Promoción.				X	13	12
10	Tco. Provisión de Servicio.				X	12	11
10	Tco. Proyectos.				X	12	11
10	Tco. Proyectos de Infraestructuras.				X	12	11
8	Tco. Regulación.				X	14	13
9	Tco. Riesgos.				X	13	12
9	Tco. Segmentos.				X	13	12
9	Tco. Seguimiento Operativo.				X	13	12
10	Tco. Servicios Generales.				X	12	11
10	Tco. SIG y Soporte Procesos.				X	12	11
10	Tco. Soporte.				X	12	11
10	Tco. Soporte Generación.				X	12	11
9	Tco. SS.II.				X	13	12
8	Tco. Tecnología y Desarrollo.				X	14	13
10	Tco. Trade Marketing.				X	12	11
8	Tco. Transformación Digital.				X	14	13
8	Tco. Transformación y Digitalización.				X	14	13
9	Técnico M&A.				X	13	12
10	Técnico Obra Civil.				X	12	11
11	Telesupervisor.		X			8	7

ANEXO VI

Tabla de Niveles de contribución y Niveles de referencia salarial

Salario actual de dichos niveles – Euros	Antigua nomenclatura	Nivel salarial	Gestión	Tco. Operativo	Comercial	Técnico
72.770,04	24	23				
70.254,46	23	22				
67.738,74	22	21				
65.123,48	21	20				
62.506,48	20	19				
59.631,04	19	18				
56.752,73	18	17				
54.399,22	17	16				
52.045,28	16	15				
49.691,48	15	NRS 14				NC 8 (bis)
47.337,83	14	NRS 13				NC 8
44.721,12	13	NRS 12				NC 9
42.105,86	12	NRS 11			NC 8	NC 10
40.012,52	11	NRS 10			NC 9	
37.918,90	10	NRS 9			NC 10	
35.828,59	9	8				
34.521,39	8	NRS 7		NC 11		
33.211,74	7	NRS 6		NC 12		
31.121,14	6	NRS 5	NC 13	NC 13		
29.549,73	5	NRS 4	NC 14			
28.504,14	4	3				
27.457,40	3	2				
25.888,73	2	1				

Niveles de Referencia Salarial de cada Nivel de Contribución.

ANEXO VII

Sistema de cálculo de horas de ajuste

Jornada anual efectiva 1.672 h

Conceptos	Horas día	N.º Días (*)
Días año.		365
Sábado.		52
Domingos.		52

Conceptos	Horas día	N.º Días (*)
Total días hábiles sin festivos.		261
Laborables horario partido sin viernes.	8,5	133
Laborables horario intensivo.	6,5	88
Viernes laborables horario partido.	6,5	35
Semanas de Navidad (**).	6,5	5
Vacaciones horario intensivo.	6,5	23
Vacaciones horario partido.	8,5	3
Días libre disposición.	8,5	2
Festivos horario partido.	8,5	8
Festivos horario intensivo.	6,5	6

(*) Los días indicados se incluyen como fórmula de cálculo que se mantendrá estable a futuro, aplicándose por igual a todas las personas trabajadoras

(**) Días laborables entre el 24 de diciembre y 6 de enero.

En los años bisiestos se añadirá el día que corresponda.

Para empresas o colectivos con jornada anual efectiva distinta a la regulada en el artículo 33, se adecuará la fórmula indicando la jornada anual efectiva que corresponda.

Los días festivos que coincidan en sábado serán compensados con un día laborable libre, dentro del periodo (partido o intensivo) en que se produzca dicha coincidencia.

ANEXO VIII

Protocolo de Teletrabajo

Con carácter general el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte o la totalidad de la jornada laboral en teletrabajo fuera de los centros de trabajo de la Empresa y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos y telemáticos facilitados por las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo es un medio para modernizar la organización del trabajo y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

Esta modalidad de prestación de los servicios implica cambios en los modos tradicionales de gestión y organización del trabajo, así como en las relaciones entre las personas trabajadoras, donde la flexibilidad, la responsabilidad, el compromiso y la confianza son bases fundamentales para el correcto y exitoso desarrollo del mismo.

I. Objeto.

Elaborar un marco general que regule el desarrollo del teletrabajo en las empresas del Grupo Naturgy, así como la determinación de las circunstancias que deben ser observadas en torno al mismo.

II. Definiciones.

– 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.

El teletrabajo es pues una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación

laboral, en la que el trabajo que habitualmente se realiza en locales de la empresa, se ejecuta desde el domicilio o lugar elegido por la persona trabajadora que cumpla con los términos establecidos en el presente protocolo.

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

III. Ámbito de aplicación.

Todas las personas trabajadoras pertenecientes a alguna de las empresas del Grupo Naturgy en España que desarrollen un trabajo o función susceptible de ser realizada a distancia, con los límites y características definidos en el IV Convenio Colectivo de Naturgy y en el presente Protocolo.

IV. Características fundamentales.

Carácter Voluntario: El teletrabajo tendrá siempre carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. Cualquiera de las Partes podrá proponer la realización de teletrabajo y dicha propuesta deberá contar con la aceptación de la otra Parte para que pueda llegar a ejecutarse.

Carácter Reversible: La forma de prestación de teletrabajo puede ser revertida tanto a iniciativa de la persona trabajadora como a iniciativa de la Empresa:

- A iniciativa de la persona trabajadora, cuando así lo solicite.
- A iniciativa de la Empresa, cuando concurran razones de organización del trabajo, causas productivas o cambio de actividad de la persona trabajadora que teletrabaja, así como cuando se acredite que el perfil de la persona trabajadora no se adecúa al perfil requerido para la realización de su trabajo a distancia, informando de ello a la Comisión de Seguimiento del Convenio.
- A iniciativa de la Empresa, cuando se cambien días de teletrabajo por días distintos a los solicitados y autorizados, sin aprobación previa de la Empresa y habiendo sido advertida previamente la persona trabajadora.
- Si se produjese la reversión de la situación de teletrabajo por cualquiera de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación, comunicará a la otra, por escrito, la fecha de finalización con una antelación mínima de quince días, salvo circunstancias excepcionales o justificadas que hagan necesaria la reincorporación inmediata de la persona a la oficina.

Por otro lado, la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo podrá suspenderse temporalmente cuando las necesidades de la actividad lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados. Una vez desaparecida la causa de la suspensión, se reanudará el teletrabajo, sin que esta suspensión modifique el acuerdo de Teletrabajo inicialmente pactado, siempre que no se hayan modificado las características del puesto.

V. Requisitos.

Sólo será posible el teletrabajo cuando las características técnicas y organizativas del puesto y la actividad lo permitan.

En este sentido, la viabilidad de realización del teletrabajo estará condicionada a los siguientes requisitos:

- Organizativos/puesto de trabajo:
 - i) Las características del puesto de trabajo, deben permitir que el trabajo pueda ser realizado fuera del centro de trabajo sin afectar al normal desempeño del mismo.
 - ii) El trabajo debe poder ser realizado a distancia, sin necesidad de presencia física por tener que acceder a herramientas/programas solo disponibles en la oficina.

iii) Han de ser trabajos que no requieran ser guiados o supervisados a través de presencia física.

– Perfil Profesional:

i) La persona trabajadora que solicita teletrabajo, debe tener las competencias necesarias para poder teletrabajar.

– Técnicos y espaciales:

El lugar desde el que se realiza el teletrabajo debe contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado:

Espacio, que cumpla las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. La persona trabajadora debe asegurar que el espacio desde el que se realiza el trabajo cumple con la normativa de prevención, siendo necesario además que complete la formación de Prevención de Riesgos Laborales establecida por el Servicio de Prevención de la Empresa, así como realizar un cuestionario de autoevaluación sobre los riesgos laborales en el lugar desde el que se teletrabaja. La Empresa se reserva el derecho a comprobar que las condiciones exigidas se cumplen, por lo que la persona trabajadora deberá poder acreditar el cumplimiento de las mismas mediante fotografía del espacio de trabajo elegido, o manteniendo reunión telemática donde se pueda visualizar el puesto a distancia mediante cámara web o de teléfono móvil, o comprometerse a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará con carácter previo.

i) Conexiones: La persona trabajadora debe asegurar que la conexión a internet de la que dispone, permita que las aplicaciones y herramientas que necesita para el desarrollo del teletrabajo puedan ejecutarse de forma adecuada.

ii) Ordenador portátil y teléfono móvil: La Empresa facilitará el ordenador con el software apropiado para el correcto desempeño de las funciones, así como un teléfono móvil y los dispositivos que considere necesarios para la realización del trabajo. La persona trabajadora tiene la obligación del cuidado del equipo proporcionado y de hacer un uso responsable y adecuado del mismo.

VI. Procedimiento de solicitud del teletrabajo.

La persona trabajadora que opte por la realización de teletrabajo deberá solicitarlo a la Unidad de Personas del ámbito correspondiente (a través del Servicio de Atención al Empleado).

La solicitud para la realización de teletrabajo se efectuará con una antelación mínima de 15 días y requerirá la voluntariedad de ambas partes, Empresa y persona trabajadora. Una vez concedido, con carácter general solo podrá modificarse la planificación acordada en situaciones excepcionales.

El plazo para resolver las solicitudes será de 15 días naturales a partir de la fecha en que la solicitud presentada por la persona trabajadora cuente con toda la documentación requerida.

VII. Otras consideraciones.

– Horario: El horario del día/días en los que se teletrabaje coincidirá con el de la jornada habitual de la persona trabajadora, teniendo ésta que estar disponible y trabajando dentro de la jornada laboral habitual de la empresa, con la flexibilidad de entrada y salida existente y con respeto estricto de los horarios de coincidencia pactados en el IV Convenio Colectivo de Naturgy. Las personas cuando teletrabajen deberán

registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo estipulado en el Acuerdo de Registro de Jornada.

– Lugar de trabajo: La persona trabajadora desempeñará las funciones propias de su puesto de trabajo, bajo la modalidad de teletrabajo, en el domicilio (que podrán ser dos en los casos de custodia compartida o de familiar de primer grado dependiente) o el lugar que determine, que deben cumplir con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas. Si la persona trabajadora cambiara el lugar elegido, deberá comunicarlo a la Empresa de forma escrita y con una antelación mínima de 15 días naturales. En este caso, se estará a lo establecido en el apartado V del presente Protocolo.

– Ergonomía y espacio de trabajo: La persona trabajadora necesitará disponer de un área en el lugar que elija para desarrollar su teletrabajo donde pueda establecer un espacio de trabajo maximizando confort y productividad.

i) El espacio debe ser lo suficientemente amplio para albergar una mesa de trabajo y una silla.

ii) La zona elegida deberá contar con la suficiente luz y ventilación.

iii) La zona debe ser adecuada, de modo que las llamadas y conferencias pueden ser llevadas a cabo y atendidas de una manera profesional.

Quedando expresamente prohibido utilizar espacios de trabajo que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

– Seguridad y Salud: Naturgy tiene el deber de tomar las medidas que sean razonables para velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras mientras están desarrollando su actividad en la modalidad de teletrabajo. Las personas trabajadoras deben cumplir con las normas de seguridad y salud, de cuidar de su propia salud y velar por la seguridad de los demás. Deberán completar el cuestionario según se define en la normativa interna de seguridad y salud NT NT.00407. La Empresa se reserva el derecho a inspeccionar el espacio de trabajo elegido por la persona trabajadora para el desarrollo de su trabajo en remoto. Si se considera que el ambiente de trabajo elegido no es seguro, la solicitud de teletrabajo será denegada o terminada –si ya existiese y se hubiera hecho una inspección posterior– hasta que el mismo pueda ser subsanado.

La persona trabajadora es responsable de notificar a la Empresa cualquier alteración relevante de las condiciones en el desarrollo habitual del teletrabajo así como de reportar cualquier incidencia, informando de forma inmediata en caso de que sufra un accidente mientras trabaja en su domicilio.

El mobiliario, silla, mesa, etc. deben cumplir con los estándares relativos a seguridad y salud y cumplir con la legislación nacional en esta materia.

– Protección de datos y uso de internet: La persona trabajadora debe comprometerse a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la confidencialidad de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta de la Empresa.

– Asistencia a reuniones: La persona trabajadora entiende y acepta que se le pueda requerir la asistencia presencial en día de teletrabajo cuando exista una justificación objetiva y razonable.

– Costes adicionales: En cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan con carácter general y previa revisión por parte de la empresa de las dotaciones o medios ya facilitados, quedando compensados y abonados en los términos de la citada ley por su entrega y mantenimiento por la Empresa, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Ratón y, en su caso, teclado inalámbrico.

- Auriculares con cable o similar.
- Teléfono móvil, tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos.

– Formación: Con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios en teletrabajo el solicitante deberá haber realizado el curso específico de Teletrabajo, disponible en la plataforma de la empresa.

ANEXO IX

Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el Grupo Naturgy

1. Compromiso con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Naturgy reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación o violencia, y que garantice la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, en línea con los principios de igualdad, dignidad y no discriminación, así como la construcción de una cultura corporativa inclusiva y respetuosa, en la que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en las mismas condiciones, es compromiso de todas las personas que componen el grupo Naturgy.

En atención a este compromiso y en cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, se adoptan las siguientes medidas orientadas a la eliminación de cualquier barrera o discriminación basada en la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Naturgy mantiene la tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria o violenta y reafirma su objetivo de ser una Empresa en la que cada persona trabajadora, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género, pueda desarrollar plenamente su potencial profesional. Este compromiso se alinea con nuestra visión de construir un entorno laboral igualitario y seguro para toda la plantilla de la Empresa.

- Responsable: Relaciones Laborales.
- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

2. Ámbito Personal, Territorial y Temporal.

– Personal: A todas las personas trabajadoras en activo del grupo Naturgy en España, independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Territorial: Las presentes medidas serán de aplicación en todos los centros de trabajo de las empresas del Grupo Naturgy ubicados en territorio español.

– Temporal: Estas medidas entrarán en vigor en la fecha de su firma, y su vigencia se extenderá hasta la fecha de expiración del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

3. Acceso al Empleo

Atendiendo al compromiso de eliminar cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género, se adoptan las siguientes medidas activas que aseguren procesos de selección objetivos y equitativos, permitiendo que el talento sea valorado exclusivamente en función de competencias y méritos, y

respondiendo a nuestra visión de construir un entorno laboral inclusivo, justo y respetuoso para todas las personas:

- Formación y sensibilización de las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección en diversidad, igualdad y no discriminación con énfasis en la eliminación de sesgos conscientes e inconscientes hacia personas LGTBI, para ayudar a identificar y mitigar estos sesgos.

- Diseño de ofertas de empleo inclusivas. Las ofertas de empleo deberán ser redactadas utilizando un lenguaje inclusivo, evitando términos de género o referencias que puedan interpretarse como excluyentes. Asimismo, las ofertas de trabajo contendrán declaración explícita del compromiso de la Empresa con la diversidad y la inclusión, destacando que se valorará la igualdad de oportunidades para todas las personas.

- Proceso de reclutamiento focalizado en competencias: Los procesos de selección y contratación, omitirán cualquier dato relativo a la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales con el objetivo de evitar sesgos en la selección, priorizando por tanto una evaluación de personas candidatas basada exclusivamente en la formación, capacidad, habilidades, experiencia y logros.

- Responsable: Relaciones Laborales.

- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

4. Clasificación y Promoción Profesional.

La pertenencia a un grupo o categoría profesional se articula exclusivamente en base al contenido general de la prestación del trabajo en el puesto.

Como medida concreta se propone:

- Que los criterios de promoción y desarrollo profesional, se basen en competencias técnicas y habilidades específicas relacionadas con el puesto, sin que factores personales como, por ejemplo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, puedan influir en las decisiones.

- Responsable: Relaciones Laborales.

- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

5. Protocolo de actuación frente al acoso y violencia de las personas LGTBI:

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI, tiene por objeto la protección de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales.

Aquellas personas trabajadoras que puedan considerar vulnerados sus derechos en esta materia por su pertenencia al colectivo LGTBI podrán presentar una reclamación a través de los mecanismos indicados en el citado Protocolo.

- Responsable: Relaciones Laborales.

- Plazo: ya realizado.

6. Formación, Sensibilización y Lenguaje.

En los planes de formación se integrarán, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, del siguiente modo:

- Durante la vigencia del presente acuerdo se impartirá formación a todas las personas trabajadoras con el objetivo de difundir y conocer el alcance y contenido del conjunto de medidas planificadas recogidas en el presente acuerdo.

- La Empresa diseñará y pondrá a disposición de las personas trabajadoras formación específica que profundice en las definiciones y conceptos básicos sobre

diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- La Empresa diseñará una formación específica para el conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Se ofrecerá formación específica en materia de acoso y violencia contra personas LGTBI a los integrantes de la Comisión Instructora y al Servicio de Prevención Mancomunado.

- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- En las comunicaciones internas se continuará utilizando un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia todas las personas trabajadoras incluido el colectivo LGTBI.

- Responsable: Relaciones Laborales.
- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

7. Entornos de Trabajo Diversos, Seguros e Inclusivos.

En Naturgy, trabajamos de manera continua para reforzar nuestra cultura de respeto y construir un entorno laboral que refleje nuestro compromiso con los derechos humanos y la inclusión. En consecuencia, Naturgy promueve un entorno laboral en el que todas las personas trabajadoras se sientan seguras, respetadas y valoradas, independientemente de su orientación e identidad sexual o expresión de género y características sexuales. Este compromiso se basa en los principios de diversidad, inclusión y equidad. Adoptamos una política de tolerancia cero frente a comportamientos LGTBIfóbicos y ante cualquier conducta discriminatoria, hostigamiento o acoso que atente contra la dignidad de las personas del colectivo LGTBI.

Como medidas concretas se proponen:

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, por tanto, una vez se produzca la modificación legal de nombre y sexo, cualquier documentación interna de la Empresa será modificada en este sentido a solicitud de la persona trabajadora.

- A criterio del servicio médico, se podrá facilitar apoyo psicológico accesible y confidencial para las personas trabajadoras que enfrenten desafíos relacionados con su identidad u orientación sexual.

- Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación, acoso y desigualdades para todas las personas trabajadoras incluyendo al colectivo LGTBI.

- Adicionalmente y con carácter anual se realizará una encuesta a la plantilla para medir la percepción de la inclusión en el lugar de trabajo, particularmente del colectivo LGTBI.

- Responsable: Relaciones Laborales, Servicio Médico para la segunda medida del presente apartado.

- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

8. Salud laboral y riesgos psicosociales.

Se propone la siguiente medida:

- Inclusión en las fichas de evaluación de riesgos el riesgo de discriminación por orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales.

- Responsable: Servicio de Prevención.
- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

9. Permisos y Beneficios Sociales.

Todas las personas trabajadoras podrán disfrutar de los beneficios sociales, permisos y medidas de conciliación, establecidos en la Empresa con independencia de su orientación e identidad sexual y expresión de género, adicionalmente se establecen los siguientes permisos:

– Por el tiempo indispensable para proceder a la modificación o rectificación legal del nombre en el DNI, para aquellas personas que así lo soliciten con motivo de su identidad de género, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

Cuando se precise asistencias puntuales a consultorios médicos derivado de la transformación de sexo, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo indispensable para ello, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.

- Responsable: Relaciones laborales.
- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

10. Régimen disciplinario.

Atendiendo al compromiso de tolerancia cero, frente a cualquier conducta discriminatoria, hostigamiento o acoso que atente contra la dignidad de las personas del colectivo LGTBI, se acuerda que el acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia al colectivo LGTBI se calificará como falta muy grave y será sancionado como corresponde a este tipo de infracción.

Este tipo de conductas atentan contra el Código Ético de la Compañía y contra la cultura de respeto y construcción de un entorno laboral que refleje nuestro compromiso con los derechos humanos y la inclusión.

- Responsable: Relaciones laborales.
- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

11. Colaboración con Organizaciones Externas:

Naturgy está actualmente en proceso de colaboración con varias organizaciones externas que promueven la igualdad y los derechos de las personas LGTBI, ofreciendo asesoramiento, apoyo y programas de formación y sensibilización.

- Responsable: Relaciones laborales.
- Plazo: Vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy.

12. Vigencia, ejecución y seguimiento de las medidas planificadas:

Este conjunto de medidas planificadas entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el vencimiento del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy, pudiendo ser prorrogado en los mismos términos que el citado Convenio.

Respecto a los plazos de ejecución del conjunto planificado de medidas, los mismos han sido detallados en los diferentes apartados, señalando además los responsables de implementación de estas.

Finalmente, y respecto al seguimiento se realizará en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con una periodicidad anual.

ANEXO X

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

ÍNDICE

1. Declaración de Principios: El compromiso de Naturgy en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI.
2. Objeto.
3. Ámbito de aplicación.
4. Definiciones y situaciones protegidas.
5. Tipos de acoso y conductas constitutivas de acoso y violencia a las personas LGTBI.
6. Principios rectores y garantías del procedimiento.
7. Responsabilidades.
8. Desarrollo.
 - 8.1 Acción Preventiva.
 - 8.2 Procedimiento de actuación.
 - a) Iniciación del procedimiento.
 - b) Contenido de la comunicación.
 - c) Responsable de la instrucción.
 - d) Admisión a trámite e Investigación.
 - e) Adopción de medidas cautelares.
 - f) Informe de conclusiones.
 - g) Resolución del procedimiento.
9. Información a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
10. Fecha de efectos y entrada en vigor.

1. Declaración de principios: El compromiso de Naturgy en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI

El respeto y la dignidad constituyen el punto de partida de las relaciones con y entre las personas trabajadoras de Naturgy. Dichas relaciones deben estar basadas en los principios de confianza, respeto e igualdad de oportunidades.

El compromiso de Naturgy es alcanzar un entorno laboral basado en la dignidad y la libertad como derechos fundamentales y, por consiguiente, manifiesta expresamente la tolerancia cero hacia cualquier práctica discriminatoria y/o de acoso laboral contra las personas trabajadoras pertenecientes o presuntamente pertenecientes al colectivo LGTBI.

Por ello, y en concordancia con lo regulado en el Código Ético de Naturgy, las personas trabajadoras deben tratarse con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Esto implica la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, así como características sexuales de las personas trabajadoras.

Naturgy, con este protocolo, busca prevenir, identificar, gestionar y erradicar todo tipo de situación que suponga una vulneración de los derechos de las personas trabajadoras LGTBI. Este protocolo, en un marco más amplio, se integra a la estrategia global de la compañía que observa la diversidad de todo el personal como un valor de su cultura y naturaleza integral de sus operaciones, y, por lo tanto, debe ser debida y oportunamente protegida, rechazando y prohibiendo expresamente cualquier tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Naturgy también rechaza y prohíbe expresamente cualquier otra

conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas trabajadoras del colectivo LGTBI.

Naturgy, con la finalidad de dar cumplimiento a su compromiso, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, que ha sido negociado y acordado por la mesa negociadora del IV Convenio Colectivo del grupo Naturgy, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Este protocolo da cumplimiento en cuanto exige, el artículo 14 de la Constitución Española, prohibiendo todo tipo de discriminación derivada de cualquier circunstancia personal o social. Circunstancias que específicamente incluyen la orientación sexual e identidad y expresión de género en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Por otro lado, la Ley 4/2023 refuerza la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en el ámbito laboral, modificando el Estatuto de los Trabajadores para prohibir la discriminación por orientación sexual e identidad de género, y finalmente el Real Decreto 1026/2024 detalla las disposiciones reglamentarias para que las empresas puedan desarrollar el conjunto de medidas, abarcando la igualdad, acceso al empleo, promoción, formación, beneficios sociales y entornos laborales inclusivos.

Asimismo, Naturgy, manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso-sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. Objeto

El objeto del presente protocolo es establecer las pautas para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI que tengan lugar en el entorno laboral del Grupo Naturgy. De esta manera, se constituye como un documento para la protección de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales, por medio del cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Prevenir, atender y erradicar la concurrencia de situaciones de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Asegurar los principios de igualdad de trato y no discriminación en los espacios de trabajo de la empresa, valorando la diversidad sexual y afectiva de todas las personas y garantizando su desarrollo profesional y personal.
- Establecer mecanismos claros de actuación para la denuncia, investigación y resolución de casos de acoso y violencia al colectivo LGTBI.

3. Ámbito de aplicación

En consonancia con lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, este protocolo será de aplicación a las personas que trabajan en la Empresa, con independencia de su vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Empresa. También se aplica a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

4. Definiciones y situaciones protegidas

Para la correcta aplicación de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

1. Orientación sexual. Atracción física, sexual y/o afectiva hacia personas de distintos géneros. Puede ser heterosexual, homosexual (gays y lesbianas) o bisexual. La atracción no necesariamente ocurre al mismo tiempo, de la misma manera, ni con la misma intensidad.

2. Identidad de género. Vivencia interna y personal del género, que puede o no coincidir con el género asignado al nacer. Es dinámica y puede cambiar con el tiempo, incluyendo la experiencia con el propio cuerpo. Si coincide con el género asignado al nacer, se habla de personas cisgénero.

3. Expresión de género. Manera cómo una persona manifiesta su identidad de género a través de la vestimenta, manierismos, comportamiento y lenguaje.

4. Persona trans. Una persona cuya identidad de género no coincide con el género asignado al nacer. Su reconocimiento se basa en su autopercepción y no requiere cirugías ni tratamientos médicos.

5. Intersexualidad. Personas con características biológicas, anatómicas o fisiológicas que no encajan en las nociones tradicionales de cuerpos masculinos o femeninos.

6. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

7. Familia LGTBI. Una familia LGTBI incluye a una o más personas LGTBI.

8. LGTBIfobia. Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. Esta puede manifestarse de diferentes maneras:

– Homofobia. Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Lesbofobia. Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las mujeres lesbianas por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia. Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia. Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

5. Tipos de acoso y conductas constitutivas de acoso y violencia a las personas LGTBI

Comprenderemos, al menos, tres formas específicas de acoso dirigidas a las personas LGTBI:

– Acoso por orientación sexual: Comportamientos verbales o físicos que tengan como propósito atentar contra la dignidad de una persona, centrando el foco en su orientación sexual y los estigmas relacionados como factor de discriminación.

– Acoso por identidad y expresión de género: Comportamientos verbales o físicos en función de la identidad y/o expresión de género de una persona, con el fin de atentar contra su dignidad y relativizar o negar sus vivencias y formas de socialización en relación con el género.

– Acoso por características sexuales: Comportamientos verbales o físicos degradantes basados en las características sexuales de una persona, especialmente su anatomía genital, con el fin de menoscabar su integridad.

A título de ejemplo, el acoso y la violencia hacia personas LGTBI se puede manifestar en, al menos y sin limitarse a ésta, la siguiente lista de conductas:

- Burlas, bromas o chistes que reproducen prejuicios y estereotipos vinculados con el colectivo LGTBI o que se basan en visiones estigmatizantes sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales de una persona.
- Utilización y reproducción de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, formas de hablar o vestir, manierismos y otras estrategias de interacción relacionadas con la posible pertenencia al colectivo LGTBI.
- Revelación de información personal sobre la orientación sexual, la identidad de género o las características sexuales de una persona (Outing) con el fin de exponer y vulnerar su intimidad sin su consentimiento.
- Amenazas o cualquier otra forma de intimidación directa o indirecta por la pertenencia o presunta pertenencia de una persona al colectivo LGTBI, como represalias, insinuaciones de despido, chantaje o revelación de secretos.
- Referirse, de forma intencionada y/o reiterada, a una persona por el nombre y pronombres diferentes a los usados por ésta (misgendering), o negarse a utilizarlos, con la intención de mostrar desprecio o socavar su identidad de género.
- Ignorar, dar la espalda, mostrarse indiferente, dificultar o impedir el acceso a una persona por su pertenencia o presunta pertenencia al colectivo LGTBI en los espacios comunes de trabajo, tanto formales como informales (ascensores, cantinas, aseos, vestuarios, pasillos, etc).
- Avances sexuales no deseados, insinuaciones o propuestas basadas en la orientación sexual, identidad de género y/o características sexuales de una persona, así como cualquier otra acción constitutiva de acoso sexual.
- Hacer comentarios, insinuaciones o preguntas invasivas de carácter sexual y/o relacionadas con la orientación sexual, identidad de género y/o características sexuales de una persona, su vida íntima y experiencias personales.
- Asignar tareas u objetivos desmedidos o muy inferiores a las capacidades de una persona, con el fin de generar un espacio de intimidación y hostilidad por su pertenencia o presunta pertenencia al colectivo LGTBI.
- Grabar, registrar y difundir imágenes, caricaturas, objetos o escritos en medios telemáticos (mensajería, correo electrónico, redes sociales, etc.), con el fin de ridiculizar o despreciar a las personas LGTBI, así como atentar contra su vida íntima y libertad sexual.

Las acciones o comportamientos verbales anteriormente citados, para ser considerados situaciones de acoso deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración, es decir, deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos casos aislados, como conflictos puntuales entre las personas trabajadoras.

Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo.

6. Principios rectores y garantías del procedimiento

Naturgy considera la aplicación de este protocolo se realiza en base a los siguientes principios como garantías de procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas. Asimismo, se garantizará la presunción de inocencia de las personas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas. También se garantizará la protección de la identidad de los implicados en el procedimiento.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Medidas cautelares: En casos en los que exista riesgo para la integridad de la víctima, la Empresa, a solicitud de los instructores del procedimiento, podrá aplicar medidas temporales, como cambios organizativos o separación del agresor, hasta que finalice la investigación.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

– Anonimato: Se garantizará en todo momento el anonimato de la persona denunciante y denunciada.

– En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

7. Responsabilidades

La Dirección de Personas y Recursos y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad son responsables de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación y seguimiento, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

8. Desarrollo

8.1 Acción preventiva.

Desde la Dirección de la Empresa, y con objeto de evitar situaciones de acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI, se fomentarán acciones dirigidas a la prevención, tales como:

– Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo por todas las personas trabajadoras integrantes de la compañía. Se informará a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

– Formación: se impartirá la formación dirigida a toda la plantilla y detallada en el Conjunto Planificado de Medidas.

– Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todas las personas trabajadoras tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

– Colaboración: todas las personas trabajadoras pueden utilizar los canales de denuncia establecidos en este Protocolo ante cualquier posible caso de acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI que conozcan, siempre que se recabe la autorización de la

persona afectada. Del mismo modo, todas las personas que sean citadas en el transcurso de un procedimiento de acoso tienen el deber de cooperar en la investigación tratando con respeto a las personas implicadas.

8.2 Procedimiento de actuación.¹

¹ El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

a) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de la correspondiente denuncia en la plataforma telemática que da soporte al Sistema interno de información de Naturgy que, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023, es en el que se integran los diferentes canales de denuncia del Grupo. El acceso al citado Sistema interno de información podrá realizarse bien a través del link ubicado en la página de inicio de la web de Naturgy, www.naturgy.com, o bien en el apartado de Compliance de la intranet corporativa.

La presentación de la correspondiente denuncia podrá realizarse de forma verbal, o escrita, a través de los mecanismos dispuestos al efecto en la plataforma telemática que da soporte al Sistema interno de información de Naturgy.

Una vez interpuesta una denuncia a través del Sistema interno de Información, en el canal de acoso y violencia contra las personas LGTBI, el Responsable del Sistema interno de información comprobará si la misma entra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, en caso negativo, la remitirá para iniciar la instrucción en función de la elección de la persona denunciante, bien a:

- La Comisión instructora de casos para casos de acoso y violencia contra las personas LGTBI, conformada según se detalla en el artículo 8.2.c de este protocolo.
- A las personas Responsables de Personas del Negocio correspondiente.

A través de la plataforma se generará la codificación que se le asigne a la denuncia.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento indicado en el presente protocolo.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

b) Contenido de la comunicación.

La comunicación deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- Identidad de la persona que la realiza salvo que se realice de forma anónima.
- Identidad de la persona o personas sobre las que se aprecia la irregularidad.
- Hecho o hechos en que consiste la irregularidad, concretando en lo posible la vulneración de la normativa que se aprecie (en este caso será con el presente protocolo).
- Documentación de soporte o cualquier otra evidencia de la irregularidad siempre que sea posible.
- Responsable de la instrucción.

c) Responsable de la instrucción.

En los casos en que el Responsable del Sistema Interno de Información determine que es de aplicación este Protocolo la instrucción de este procedimiento corresponderá

al «responsable de la instrucción» que será, según la elección marcada en la denuncia, bien:

- Las personas responsables de la unidad de Personas del negocio afectado, o bien,
- La Comisión Instructora, constituida a estos efectos para casos de acoso y violencia contra las personas LGTBI, compuesta por cinco personas: dos representantes de la Empresa designados por ella y dos representantes de los trabajadores designados por ellos de entre las secciones sindicales con representación en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y un Técnico de Prevención designado a tal efecto por el Responsable de Prevención.

Las personas responsables de la instrucción guardarán absoluta discreción y confidencialidad en los términos que se establecen en el apartado Garantías del Protocolo de Acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Por cada uno de los integrantes de la Comisión instructora se designará además un suplente, elegido del mismo modo que el titular.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas y su nombramiento será anual, pudiendo prorrogarse por sucesivos períodos anuales.

Los miembros de la Comisión Instructora, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

En los supuestos descritos en el párrafo anterior, y en los supuestos de vacaciones, ausencias o enfermedad de cualquiera de los titulares, formará parte de la Comisión Instructora el suplente correspondiente.

d) Admisión a trámite e Investigación.

En los casos en que el Responsable del Sistema Interno de información determine que es de aplicación este Protocolo, una vez recibida la denuncia, el responsable de la instrucción dentro del plazo de nueve días (9) días hábiles desde la interposición de la misma:

- Valorará a la vista del contenido de la denuncia, si ésta es admitida a trámite y si inicia la fase de investigación.
- Remitirá al denunciante una comunicación, a través de la propia plataforma informática, que incluya (i) el acuse de recibo de la denuncia, (ii) la decisión sobre la admisión a trámite de la misma y (iii) quien realizará la instrucción (en caso de ser admitida a trámite).

Tras admitir a trámite la denuncia, se procederá a recopilar cuanta información sea necesaria, se llevarán a cabo entrevistas con las personas afectadas (denunciante y denunciado/a) y testigos, si los hubiera, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante el proceso de investigación se podrá mantener la comunicación con el informante y, si se considera necesario, se le solicitará la información adicional que sea precisa. La persona denunciada tendrá derecho a que se le informe de las acciones/omisiones que se le atribuyen y a ser oída en cualquier momento.

La indagación acerca de la denuncia será desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas y en todo caso, dentro del plazo de 30 días hábiles desde el inicio de la fase de investigación o dentro de 45 días hábiles en casos debidamente justificados.

e) Adopción de medidas cautelares.

Previamente o en cualquier momento a lo largo de la fase de investigación y ante la existencia de indicios de acoso y violencia contra las personas LGTBI, podrán adoptarse medidas cautelares, entre ellas la movilidad y la concesión de un permiso retribuido, siempre informando a la presunta víctima y preferiblemente consensuadas con ella. Dichas medidas no podrán suponer ninguna merma económica.

Al margen de otras medidas cautelares, en caso de que el responsable de la instrucción lo considere necesario por existencia de indicios suficientes, la Dirección de Naturgy separará, durante el periodo de instrucción, a la persona denunciada de la presunta víctima.

Del mismo modo, en caso de ser considerado necesario, podrá solicitarse en cualquier momento la intervención de la unidad de Asistencia Médica y Salud Integral.

f) Informe de conclusiones.

Una vez concluida la fase de investigación, el responsable de la instrucción emitirá, en un plazo máximo de 10 días hábiles, un informe de conclusiones vinculante que será elevado a la Dirección de Personas Corporativa y a la Dirección de Personas del negocio afectado. El mencionado informe vinculante se debe emitir en uno de los dos sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, sí procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Adicionalmente, el informe deberá recoger como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

g) Resolución del procedimiento.

La Dirección de Personas del negocio afectado, una vez recibido el informe de conclusiones por parte del responsable de la instrucción, procederá a la adopción de una de las siguientes decisiones en el plazo de 10 días laborables:

- Archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Incoación, con la mayor celeridad, de expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave cuando existan indicios de acoso y violencia contra las personas LGTBI.
- Incoación, con la mayor celeridad, del expediente disciplinario por la falta que corresponda cuando de la investigación llevada a cabo se observen indicios de la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso y violencia contra las personas LGTBI, e igualmente se procederá a la incoación de expediente disciplinario si, de la vista de las actuaciones, se concluyera que las denuncias, alegatos o declaraciones de cualquiera de las partes fueran no honestas o dolosas.

Asimismo, la Dirección de Personas del negocio afectado, en su caso, tomará las medidas preventivas y correctoras necesarias para evitar que este tipo de situación vuelva a repetirse.

En todo caso, se comunicará por escrito a las partes implicadas (responsable de la instrucción, persona denunciante y persona sobre la que se denunció la situación de acoso en caso de que no sea la misma) y persona denunciada de las decisiones adoptadas.

9. Información a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Preservando la confidencialidad prevista en el punto 6 del presente Protocolo, la Dirección de Personas y Recursos facilitará información anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de las denuncias recibidas a través del sistema

interno de información referentes al acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI, los casos analizados y si se consideró o no que existía acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI.

10. Fecha de efectos y entrada en vigor.

El presente protocolo entra en vigor el día 9 de abril de 2025 y tendrá su vigencia hasta el vencimiento del IV Convenio Colectivo del Grupo Naturgy, pudiendo ser prorrogado en los mismos términos que el citado Convenio.