

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7010 *Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del grupo de empresas Redexis Gas, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad del grupo de empresas Redexis Gas, S.A. (Código de acuerdo n.º 90100893112017), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el sindicato UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 7 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 1. *Naturaleza y declaración de principios.*

El presente Plan de Igualdad (en adelante, el «Plan de Igualdad») y las Medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar (en adelante, las «Medidas de Conciliación») se conviene por mandato y cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio Colectivo del Grupo Redexis Gas¹ (BOE 5 de noviembre de 2015) (en adelante, el «Convenio Colectivo»).

El Plan de Igualdad asume los principios recogidos en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la «LO 3/2007»), y a estos efectos, el Grupo Redexis Gas declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Asimismo, se reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la efectiva conciliación de la vida personal y familiar como parte fundamental para lograr el objetivo de igualdad, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Para lo cual se implementarán medidas reales y efectivas de conciliación.

¹ A estos efectos y en adelante, se entiende por Grupo Redexis Gas el formado por las sociedades Redexis Gas, S.A.; Redexis Infraestructuras, S.L.; Redexis GLP, S.L., y Redexis Gas Servicios, S.L.

Los principios y compromisos citados se llevarán a cabo a través de la implantación del presente Plan de Igualdad, el cual supone una mejora respecto a la situación actual, estableciéndose los correspondientes sistemas de seguimiento, para llegar a la finalidad que se propone.

No obstante, lo anterior, a los efectos de analizar la situación previa a la implantación del presente Plan, se han estudiado los datos e información estadística del ejercicio 2015 tanto por parte del Grupo Redexis Gas como por parte de la representación de los trabajadores, y en consecuencia se pretende mejorar a través de las medidas acordadas que se establecen a continuación.

Artículo 2. *Garantía del compromiso de la Dirección.*

El Grupo Redexis Gas se compromete con (i) el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y (ii) el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Adicionalmente, el Grupo Redexis Gas se compromete a llevar a cabo una política activa de comunicación, informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto y proyectando una imagen acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito será participe la representación legal de trabajadores, tanto en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la LO 3/2007, como en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 3. *Alcance del Plan de Igualdad.*

Las medidas propuestas en el Capítulo II del presente documento se conforman como el marco general del Plan de Igualdad y por su naturaleza corporativa y global será de aplicación a todo el personal del Grupo Redexis Gas².

El presente Plan de Igualdad y las medidas propuestas en el Capítulo II entrarán en vigor el día de su firma y tendrán una vigencia improrrogable de siete meses. Un mes antes de su fecha de finalización, se constituirá una nueva comisión negociadora para la elaboración y negociación del nuevo plan de igualdad sin que sea posible extender la eficacia del presente plan durante la fase de negociación salvo pacto expreso de las partes.

Artículo 4. *Alcance de las Medidas de Conciliación.*

Las medidas propuestas en el Capítulo III del presente documento se conforman como el marco general de las Medidas de Conciliación y por su naturaleza corporativa y global serán de aplicación a todo el personal del Grupo Redexis Gas².

Dichas Medidas de Conciliación entrarán en vigor el día de su firma y tendrán vigencia hasta su nueva negociación.

Artículo 5. *Conceptos.*

A los efectos del presente documento, se entiende por:

1. Plan de Igualdad.—Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Grupo Redexis Gas la

² A estos efectos, se entiende por Grupo Redexis Gas el formado por las sociedades Redexis Gas, S.A.; Redexis Infraestructuras, S.L.; Redexis GLP, S.L., y Redexis Gas Servicios, S.L.

igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.—Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y de su estado civil.

3. Discriminación directa por razón de sexo.—Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Este tipo de discriminación incluye todo trato desfavorable hacia las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad.

4. Discriminación indirecta por razón de sexo.—Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

5. Acoso sexual.—Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tal comportamiento será considerado discriminatorio.

6. Acoso por razón de sexo.—Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tal comportamiento será considerado discriminatorio.

7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.—Derechos que favorecen la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y pretenden evitar toda discriminación basada en su ejercicio.

En cualquier caso, se considera conducta discriminatoria cualquier actuación o comportamiento tendente a (i) establecer una orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo; (ii) condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo; o (iii) recibir cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca como consecuencia de la presentación por parte de una persona de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Medidas de igualdad

Artículo 6. *Objetivos de igualdad.*

Se establecen los siguientes objetivos de igualdad a alcanzar en el marco del presente Plan:

- a) No discriminación en la selección de personal por razón de sexo.
- b) Formación y sensibilización en materia de igualdad a los empleados del Grupo Redexis Gas.
- c) No discriminación en promociones profesionales, mejoras económicas o condiciones de trabajo por razón de sexo.
- d) En supuestos de igualdad de condiciones, idoneidad, mérito y capacidad, tanto para procesos de selección como para promociones internas, se facilitará la incorporación de los colectivos menos representados por razón de sexo.
- e) Se realizará un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 7. *Medidas efectivas de aplicación.*

A continuación, se detallan las medidas tendentes a alcanzar los objetivos propuestos:

1. **Ámbito de selección de personal.**
 - a) Elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
 - b) Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia en todos los ámbitos de la organización del género menos representado, atendiendo en cualquier caso a las necesidades operativas y organizativas de la Compañía.
 - c) Establecer directrices para que las cuestiones planteadas en los procesos de selección se relacionen con los requerimientos del puesto de trabajo, eliminando, en la medida de lo posible los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.
2. **Ámbito de la promoción y desarrollo profesional del personal.**
 - a) La promoción, desarrollo profesional y compensación o mejoras económicas del personal de Redexis Gas que sean adoptadas por el Grupo Redexis Gas serán establecidas por el mismo a través de criterios objetivos, los cuales en ningún caso pueden discriminar por razón de género o como consecuencia del disfrute de cualquier medida de conciliación o protección de la maternidad o paternidad previstas en el presente Plan.
3. **Ámbito de la comunicación.**
 - a) Utilizar un lenguaje inclusivo y neutro en todas las comunicaciones e informaciones del Grupo Redexis Gas, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento.
4. **Ámbito de la formación.**
 - a) Programar e informar a las trabajadoras y los trabajadores del Grupo Redexis Gas de los actos concretos tales como cursos o jornadas que se lleven a cabo a los efectos de sensibilizar sobre la importancia del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dichas acciones formativas serán incluidas en el Plan de Formación de Redexis Gas y serán de obligado cumplimiento para toda la plantilla.
 - b) Facilitar el acceso a la formación que pudiera ser necesaria para el desempeño de su trabajo, tras la reincorporación de un trabajador en situación de excedencia, maternidad, paternidad o víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO III

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 8. *Objetivos de conciliación.*

Se establecen los siguientes objetivos de conciliación:

- a) Implantación de medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- b) Establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- c) Establecimiento de medidas complementarias (beneficios sociales, movilidad horaria etc.) que además de la conciliación, mejoran la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

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

Artículo 9. *Medidas efectivas de aplicación.*

1. Medidas generales.

a) Evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias.
b) Programación de reuniones de trabajo prioritariamente dentro del horario de presencia obligatoria en las oficinas, siendo excepcional la convocatoria fuera de dicho horario. Adicionalmente, la duración de tales reuniones deberá ser el tiempo estrictamente necesario para su fin.

c) Utilización de la tecnología disponible que facilite la ejecución del trabajo, así como preferentemente de los sistemas de comunicación y videoconferencias, con el objetivo de reducir los desplazamientos y viajes de trabajo.

d) Dimensionamiento adecuado de los recursos humanos disponibles en cada área, departamento o centro de trabajo en función de las necesidades organizativas, con objeto de garantizar cargas de trabajo equilibradas en función del tiempo de trabajo disponible y de las posibilidades de la empresa.

2. Medidas relativas a la organización del tiempo.

a) Flexibilidad de horarios (esta medida no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras a turno).

Las trabajadoras y los trabajadores dispondrán de una flexibilidad en la entrada en el siguiente horario:

i) Horario en jornada partida.

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

Entrada: flexible desde las 8:00 a las 9:30 horas.

Comida: se dispondrá de una interrupción desde las 14:15 a las 15:45 horas, aunque podrá realizarse en 1 hora siendo el resto del tiempo no consumido tiempo de trabajo.

Salida: desde las 17:15 horas, según la hora de entrada y el tiempo empleado en la comida.

Los viernes a razón de 7 horas diarias.

Entrada: flexible desde las 8:00 a las 9:30 horas.

Salida: desde las 15:00 horas, según la hora de entrada.

ii) Flexibilidad en el cómputo semanal. Según las necesidades del servicio y solo si así lo requiriese el desempeño de sus funciones y tareas, las trabajadoras y los trabajadores en dichas circunstancias podrán cumplir la jornada en cómputo semanal, pero respetando en todo caso las horas de presencia de 9:30 a 14:15 horas y de 15:45 a 17:00 horas de lunes a jueves, y de 9:30 a 14:30 horas los viernes.

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

Entrada: flexible desde las 8:00 a las 9:30 horas.

Salida: desde las 15:00 horas, según la hora de entrada.

Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo alcanzado en el SIMA el 2 de febrero de 2015, y en el Convenio Colectivo del Grupo Redexis Gas.

b) Cambio temporal de régimen horario (esta medida no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras a turno).

Las trabajadoras y los trabajadores podrán solicitar una modificación temporal de su régimen horario realizando su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1. Quién precise encargarse del cuidado directo de un hijo o familiar dependiente hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física, psíquica o sensorial oficialmente reconocida con una calificación de grado de discapacidad igual o superior al 65%, siempre que éste no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

2. Quién precise encargarse del cuidado personal y directo de ascendientes o descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autónoma competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

4. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, mientras que ésta perviva.

En los supuestos de los apartados 1 y 2 las trabajadoras y los trabajadores solicitantes habrán de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona cuya atención origina la solicitud. No obstante, si dos trabajadores o trabajadoras de Redexis Gas solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, no se podrá disfrutar simultáneamente.

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

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

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

c) Reducciones de jornada por razones legales contempladas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se considerará a estos efectos la discapacidad, tanto física como psíquica, y por familiar se considerará incluida la pareja de hecho siempre que conste debidamente registrada en el Registro Público correspondiente.

La concreción horaria para la reducción de jornada se llevará a cabo dentro de la jornada ordinaria.

No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de Redexis Gas solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por

la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los párrafos tercero y cuarto anteriores será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

e) Lactancia y nacimientos prematuros.

Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa hasta los nueve meses del hijo que dio lugar a este derecho.

Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de once días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad.

Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

f) Permiso de paternidad.

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

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

g) Permanencia en el puesto de trabajo.

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

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras embarazadas, un puesto de trabajo idóneo a su estado. No obstante, en el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto, las trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario integrado por el Salario base, el Complemento Redexis y los Complementos Personales 1 y 2.

3. Medidas complementarias.

a) Jornada intensiva.

Se establece como días de horario en jornada intensiva en el calendario anual, es decir, jornada de 7 horas, el día laborable previo al inicio de Semana Santa, y los días laborables previos a los días 24 y 31 de diciembre.

b) Regalo por nacimiento hijo.

El Grupo Redexis Gas obsequiará con un regalo a los empleados con motivo del nacimiento de su hijo, acogida o adopción legal.

En el supuesto de que ambos progenitores sean empleados del Grupo Redexis Gas, no se duplicará este regalo a percibir por este concepto.

c) Bolsa de horas.

Las trabajadoras y los trabajadores del Grupo Redexis Gas podrán disfrutar de una bolsa de 16 horas anuales (dependerá del porcentaje de la jornada anual) para asuntos

personales y necesidades familiares. El disfrute de estas horas será de aplicación flexible con cargo a las vacaciones anuales pactadas.

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

d) Obsequio con motivo de la Navidad.

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

e) Ayuda para guardería.

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

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

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

Libro de familia que acredite la relación de parentesco.

El hijo debe tener una edad comprendida entre 0 y 3 años.

Justificación por parte del trabajador de la existencia de la matrícula, así como el pago de la misma.

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

De manera excepcional esta ayuda tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2017.

f) Seguro médico.

Sin perjuicio de las condiciones individuales que cada empleado del Grupo Redexis Gas pueda tener, el Grupo Redexis Gas contratará un seguro médico colectivo en la modalidad de «Cuadro Médico» y subvencionará el 70% de la prima a aquellas trabajadoras y los trabajadores que actualmente no estén cubiertos por ninguna póliza de seguro médico y voluntariamente soliciten el alta en la póliza de seguro y tengan una antigüedad superior a seis meses, siendo por cuenta del trabajador la cuota adicional. En caso que el trabajador opte por incluir como beneficiarios del seguro a su cónyuge e/o hijos, la cuota resultante de tal inclusión será sufragada íntegramente por el trabajador correspondiente.

g) Seguro de vida y accidentes.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio Colectivo, el Grupo Redexis Gas suscribirá una póliza de seguro de vida y accidentes a favor de todas las trabajadoras y los trabajadores en sustitución de cualquiera de las pólizas anteriormente en vigor (a excepción del personal procedente de Natargas Energía Distribución, S.A.U., que podrán mantener sus condiciones actuales) y excluidas en todo caso las pólizas vinculadas al Plan de Pensiones, asumiendo el pago de la prima correspondiente, que pasará a tener las siguientes condiciones y capitales garantizados:

Seguro de vida.

Contingencias cubiertas: Fallecimiento e Incapacidad.

Capital garantizado: 60.000 euros.

Seguro de accidentes.

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

Sin perjuicio de todo lo anterior, si concurren circunstancias que modifican sustancialmente las condiciones económicas o financieras del Grupo Redexis Gas, tales como una disminución de los ingresos derivados de su actividad, el Grupo Redexis Gas podrá suspender o modificar la vigencia de la totalidad o parte de las medidas complementarias con impacto económico anteriormente descritas.

CAPÍTULO IV

Control y seguimiento

Artículo 10. *Control y seguimiento.*

Anualmente los representantes del Grupo Redexis Gas convocarán la Comisión Paritaria para una sesión propia y exclusiva de información y control del Plan de Igualdad, donde se facilitará la siguiente información en relación al periodo finalizado:

- a) Grado de cumplimiento de los objetivos.
- b) Actualización anual de los datos facilitados a la Comisión Paritaria para el diagnóstico previo.
- c) Medidas concretas empleadas para la consecución de los objetivos de igualdad y conciliación en el periodo finalizado.
- d) Análisis de las situaciones específicas de conflicto surgidas en el periodo finalizado, así como la respuesta dada a las mismas.

CAPÍTULO V

Varios

Artículo 11. *Procedimiento de actuación.*

Para cualquiera de las ayudas y beneficios recogidos en este Plan, en el caso de demostrarse una percepción por actuación fraudulenta, las trabajadoras y los trabajadores estarán obligados a devolver las ayudas recibidas durante el periodo indebidamente cobrado o beneficiado y no podrán optar a cualquier otro beneficio o ayuda que el Grupo Redexis Gas ofrezca a sus trabajadoras y trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, tal actuación por parte del trabajador podrá dar lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo, la legislación laboral y resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el trabajador con el Grupo Redexis Gas.