

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10524 *Resolución de 19 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Red Eléctrica Corporación, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Red Eléctrica Corporación, SA (código de convenio n.º 90104272012023), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO I

Texto del I Convenio colectivo de Red Eléctrica Corporación, SA

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa Red Eléctrica Corporación, SA –en adelante, la Empresa o REC– y su personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en cualquier parte del territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y su grupo profesional. No obstante, lo establecido anteriormente, quedan excluidas del ámbito de aplicación del convenio colectivo las personas empleadas que suscriban voluntariamente la Política de Directivos.

Asimismo, quedarán excluidas del ámbito de aplicación del convenio colectivo aquellas personas empleadas que, de forma voluntaria y reversible, acepten la propuesta de la dirección de la Empresa de exclusión de convenio. El número de exclusiones de convenio que se realicen de esta forma no podrá exceder de un 9% del total de la plantilla de la Empresa. La Dirección informará al Comité de Empresa, a solicitud de éste, del número de excluidos por esta vía.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 8 de febrero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Al término de su vigencia, el presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO II

Condiciones de aplicación

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por normativa legal o reglamentaria vigente.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y en cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización práctica del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la

óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la Empresa.

Para adaptarse al entorno, la Empresa puede modificar en cualquier momento la distribución de las funciones y actividades asignadas a los puestos de trabajo, así como crear nuevos puestos. Esta modificación puede producir cambios en el encuadramiento de las personas empleadas lo que hace necesario establecer un Procedimiento de Clasificación Profesional regulado en el Anexo II del presente convenio.

Dentro de este marco de referencia, las personas empleadas, de acuerdo con su progresión profesional y a las necesidades organizativas de la Empresa, pueden tener alguno de los siguientes niveles:

- Nivel básico. Es el nivel que corresponde al período de desarrollo necesario para alcanzar la plena realización de las funciones del puesto de trabajo.
- Nivel consolidado. Es el nivel que corresponde a la plena realización de las funciones del puesto de trabajo.
- Nivel superior. Es el nivel superior al nivel consolidado, al que podrá acceder la persona empleada de acuerdo con su progresión profesional y con las necesidades de la organización.

El diseño, gestión y aplicación del sistema de evaluación de la progresión profesional es facultad de la Dirección de la Empresa. La Dirección de la Empresa hará explícitos los elementos de este sistema con objeto de que su conocimiento actúe como estímulo para las personas en su progresión profesional.

Ambas partes consideran que es positiva la existencia de cauces para que las personas empleadas, a través de sus representantes, estén informados o sean oídos en el proceso de toma de decisiones.

Ambas partes acuerdan que la articulación de dichos cauces debe ser, a la vez, eficaz y operativa, para lo cual deben establecerse a través de los órganos que realizan funciones efectivas en la materia.

Artículo 8. *Sistema de Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece mediante grupos profesionales.

Por grupo profesional se entiende la agrupación unitaria de aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación. El grupo profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

Los criterios de asignación de personas empleadas a los grupos profesionales serán: su formación académica o su aptitud profesional; y, el contenido general de la prestación.

Se entiende por formación académica la titulación académica requerida para cada grupo profesional y por aptitud profesional la experiencia y el nivel de conocimientos reconocidos por la Empresa como equivalentes a la titulación académica requerida para cada grupo profesional. Por contenido general de la prestación se entiende el conjunto de funciones principales de cada grupo profesional.

De acuerdo con esto, se definen en la Empresa cuatro grupos profesionales que se denominan G1, G2, G3, G4:

- Grupo profesional G1:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

- a) ocupen puestos que requieran, al menos, titulación de grado y máster universitario o, en su defecto, titulación de grado universitario con suficiente experiencia profesional y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de diseño, definición, planificación y seguimiento de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

– Grupo profesional G2:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, titulación de grado universitario o formación profesional de grado superior o de grado medio con suficiente experiencia profesional y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de desarrollo, implantación, programación y control de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

– Grupo profesional G3:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado superior o de grado medio con suficiente experiencia y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de implementación, ejecución y seguimiento de directrices en actividades cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

– Grupo profesional G4:

Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado medio o suficiente experiencia y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

b) realicen principalmente funciones de administración, registro y soporte en actividades cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo.

Artículo 9. *Formación profesional.*

Existiendo una continua transformación enfocada a conseguir una organización ágil, flexible, innovadora y sostenible, se hace necesario establecer una estrategia de formación profesional para las personas empleadas en la Empresa.

Asimismo, la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con el desarrollo de las personas en el ámbito de la Empresa y con el cambio de las operaciones, los modelos de negocio y las formas de trabajo, elementos ambos relevantes en la referida formación.

Artículo 10. *Planes de formación profesional.*

La Dirección de la Empresa considera de primordial interés la permanente formación y actualización profesional del personal, por lo que la formación profesional estará basada en el análisis sistemático de necesidades, integrado con todos los valores y planes de la Empresa, orientado a dar un valor añadido a las personas, a la organización y al servicio que presta la Empresa.

Artículo 11. *Contenido mínimo de los planes de formación profesional.*

En función del análisis sistemático de necesidades, la Dirección de la Empresa incluirá dentro del Plan General de Formación programas relacionados con:

- a) Adecuación de las personas a los cambios tecnológicos.
- b) Adecuación de las personas a los cambios en los procesos y en la organización del trabajo.
- c) El desarrollo profesional de las personas.
- d) Formación académica reglada.
- e) Formación lingüística derivada de las nuevas tecnologías, contactos internacionales y necesidades organizativas de la Empresa.
- f) Formación en técnicas de gestión.
- g) Técnicas y Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12. *Compromisos sobre formación.*

En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe al desarrollo a largo plazo y permita impulsar la transformación de la Empresa, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos de las personas empleadas de modo permanente.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa desarrollará una política de formación que garantice la igualdad de oportunidades de las personas empleadas y que tienda a:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la Empresa.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua.
- Planificar y realizar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la Empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas empleadas afectadas.
- Coordinar y hacer el seguimiento de la formación práctica de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.
- Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción, a aquellas personas o colectivos que lo requieran, para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.
- Promover programas de Cooperación Educativa con las instituciones educativas relacionadas con la actividad empresarial de la Empresa.

Finalmente, en el supuesto de que la persona trabajadora deba realizar una formación que sea expresamente requerida para el desempeño de su puesto de trabajo y la misma requiera efectuar un desplazamiento a una provincia distinta de la del centro de trabajo al que dicha persona esté adscrita, el tiempo de desplazamiento durante la jornada laboral será considerado tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 13. Promociones y ascensos.

La Dirección de la Empresa se compromete a que el sistema de formación esté orientado a la progresión profesional de todas las personas empleadas en la Empresa en condiciones de competitividad con el mercado.

Para la elaboración de los planes de formación se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la Empresa y los requerimientos de cualificación profesional, presentes y futuros.

La Dirección de la Empresa ejercerá sus facultades organizativas en la toma de decisiones sobre ascensos y promociones en el trabajo teniendo en cuenta el desempeño del puesto de trabajo y la formación. La Dirección de la Empresa hará explícitos los principios a tener en cuenta a este respecto con objeto de que su conocimiento actúe como estímulo para las personas en su progresión profesional.

La Dirección de la Empresa promoverá que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso de personas cuyo género no esté debidamente representado en un grupo profesional o función determinada.

Se ponderará de forma subsidiaria la antigüedad de las personas empleadas, que en ningún caso tendrá el carácter de condición suficiente para el ascenso o promoción.

CAPÍTULO IV**Ingresos y periodo de prueba****Artículo 14. Ingreso y contrato de trabajo.**

La Dirección de la Empresa acordará con la persona empleada de nuevo ingreso su adscripción al grupo profesional correspondiente, tras la realización de las pruebas de ingreso que considere necesarias de acuerdo con los procedimientos establecidos.

El ingreso se formalizará mediante contrato de trabajo por escrito, del que se informará, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente en cada momento, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras será informada de los puestos de trabajo que se prevé cubrir, de las condiciones que deben reunir los candidatos y de las características de la selección, salvo que la urgencia de la contratación impida la comunicación. La salvedad citada no deberá representar un porcentaje superior al 20% de las plazas cubiertas anualmente.

Asimismo, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, recibirá información de los informes de control de calidad que realice la auditoría sobre si los procesos de selección y reclutamiento se atienen a los procedimientos aprobados.

En los procesos de selección a que se refiere el presente Convenio, sin perjuicio del contraste con el mercado de trabajo, tendrá preferencia el personal de la Empresa, que, a juicio de la Dirección, reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo objeto de selección.

Artículo 15. Período de prueba.

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a período de prueba en los términos máximos previstos en la legislación vigente, siempre que así se pacte, expresamente y por escrito, en el referido contrato de trabajo, por la Empresa y la persona empleada.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de los mínimos legales indisponibles que pudieran establecerse.

Cualquier resolución de un contrato en período de prueba será comunicada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajoArtículo 16. *Jornada anual de trabajo.*

La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todas las personas empleadas en la Empresa, por lo que cada persona empleada, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual la misma jornada real y efectiva, que será de 1.690 horas anuales.

La citada jornada en cómputo anual se distribuirá teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro y/o lugar de trabajo. En todos los centros de trabajo se considerarán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre y otro día inhábil que podrá disfrutarse durante todo el año natural y que se fijará de común acuerdo entre Empresa y la persona empleada respetando siempre las necesidades del servicio.

En caso de que el 24 y 31 de diciembre coincidan con un día no laborable, pasarán al siguiente día hábil.

El calendario de referencia de cada año, sobre el que se realizarán las modificaciones que procedan, será el vigente en el año anterior.

Las modificaciones que en su caso procedan serán negociadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en los términos señalados en la legislación vigente.

A las horas extraordinarias que pudieran producirse se les dará el tratamiento previsto en el artículo 24 de este Convenio.

Los regímenes especiales (turno abierto/adaptación de jornada y retén) se regirán por sus propias normas.

Artículo 17. *Regímenes especiales.*

Para poder desarrollar adecuadamente las funciones de la Empresa, es preciso disponer de un marco flexible que permita establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen distinto al general.

Es facultad de la Dirección de la Empresa señalar el tipo de régimen que corresponda a cada puesto de trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras por la legislación vigente. De los cambios que se produzcan será informada dicha Representación.

Artículo 18. *Régimen especial de turno abierto (sistema de adaptación de jornada).*

Este régimen supone la realización, durante todo el año y de lunes a viernes, de las horas semanales establecidas con carácter general, con el horario a definir por la Empresa, sin que dicha jornada pueda iniciarse antes de las 7:30 horas de la mañana ni finalizarse después de las 21:00 horas, con una interrupción mínima de 30 minutos y una máxima de 1 hora 30 minutos para la comida.

Artículo 19. *Régimen especial de retén.*

Este régimen supone la pertenencia a un Grupo de Retén que garantiza permanentemente el mantenimiento del servicio.

Tal garantía vendrá dada por la permanente accesibilidad y disponibilidad de forma rotatoria, como mínimo, de uno de los miembros del Grupo.

En consecuencia, la adscripción al Grupo de Retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento de los servicios correspondientes.

La Dirección de la Empresa fijará el número de miembros de cada Grupo de Retén.

En el artículo 27.2 se regula el sistema de pago por actuación para el régimen especial de retén.

No obstante lo anterior, aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estuvieran adscritas a un sistema de pago distinto al regulado en el artículo 27.2 de este Convenio se les seguirá aplicando dicho sistema de pago. En este supuesto, el Grupo de Retén no se considerará disminuido, a efectos económicos, por vacantes o incapacidad temporal de sus miembros de duración no superior a 3 meses, ni por vacaciones de los mismos excepto en el caso de que el Grupo de Retén quede reducido a la mitad, en cuyo caso la anterior duración no podrá exceder del tiempo correspondiente a vacaciones.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se fijan en 25 días laborables, entendiéndose como tales los días de lunes a viernes, y se podrán disfrutar en un máximo de 3 períodos durante todo el año, que se fijarán de común acuerdo entre empresa y la persona empleada y respetando siempre las necesidades del servicio. No se considerarán períodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de estas con autorización y con un máximo de 6 días al año.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones anuales será el 31 de enero del año siguiente al de su devengo, salvo aquellas situaciones legalmente previstas en las que se establezca un periodo de disfrute superior.

Artículo 21. *Día del cumpleaños.*

Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante el día de su cumpleaños, siempre que este coincida con un día laborable. En caso de que el día de su cumpleaños coincida con un día no laborable, la persona trabajadora podrá disfrutar de dicha ausencia el siguiente día laborable.

Esta ausencia es voluntaria.

Artículo 22. *Permisos y licencias.*

1. Las personas empleadas, previo aviso y justificación, podrá 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.
- b) Cuatro días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días.

En los casos de fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad el plazo será de 5 días y, en caso de que la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 7 días.

En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, pareja de hecho o hijo/hija de la persona empleada el plazo será, en todo caso, de 7 días.

En los casos de enfermedad grave de familiar, el disfrute del permiso podrá efectuarse en cualquier momento entre las fechas de baja y alta médicas o en períodos de un mínimo de 2 horas al día hasta completar la totalidad del permiso.

- c) Tres días en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

- d) Quince días naturales para atender al cuidado de cónyuge, hijo/a, padre/madre o hermano/hermana a cargo de la persona trabajadora que sufriendo una enfermedad

terminal requiera de tratamientos paliativos. Este permiso podrá ampliarse hasta 15 días más, pero, en este caso, este periodo adicional de 15 días será no retribuido.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual, ampliable a 3 días en el caso de que la persona empleada 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 no desempeñe actividad retribuida, en los términos que establezca la ley en cada momento.

f) El día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

g) Un día por el nacimiento de nieto o nieta de la persona empleada.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

i) Quince horas anuales para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

j) Por el tiempo indispensable para acompañamiento al médico de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad con una discapacidad reconocida de, al menos, un 66%.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) El tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, con el correspondiente preaviso y justificación.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas empleadas tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o por un periodo de licencia retribuida acumulada de 14 días naturales.

En el supuesto de que la persona empleada que ejerza este derecho opte por sustituir la hora de ausencia al trabajo por el periodo de licencia retribuida acumulada indicado en el párrafo anterior, podrá disfrutar tal periodo de licencia retribuida de 14 días naturales ininterrumpidos hasta que el lactante cumpla 12 meses. Las fechas de disfrute quedarán fijadas de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada en el plazo de los 15 días siguientes a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, y para su fijación se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

La reducción de jornada regulada en el presente apartado es un derecho cuyo ejercicio es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores fueran empleados de la Empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que comunicará por escrito a las dos personas empleadas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute del permiso regulado en este apartado podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de trece años –y, en cualquier caso, un año más de la edad límite establecida legalmente– o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional

del salario, de un 7% o de un 10% o de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho la persona empleada que 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 no desempeñe actividad retribuida, en los términos que establezca la ley en cada momento.

Asimismo, tendrá el mismo derecho la persona empleada que padezca una enfermedad crónica y grave, siempre y cuando se emita un informe favorable del Servicio Médico de la Empresa.

De común acuerdo entre la persona empleada y la Empresa, para los supuestos de reducciones de jornada del 7%, del 10% y del 12,5% se podrán acumular las horas de reducción en periodos superiores al día.

4. Licencias no retribuidas:

– Hasta un límite de 1 mes por cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

– Hasta 2 meses para el cuidado de hijo o hija, siempre que este o esta se encuentre a cargo de la persona empleada, sea dependiente económicamente de esta última, y esté afectado o afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Este permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada mediante periodos mínimos de 15 días.

Este permiso se podrá ampliar, de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, hasta 1 mes adicional.

– Hasta un límite de 1 mes en supuestos de adopción o acogimiento internacional para la realización en el país de adopción o acogimiento de los trámites previos que dicho país requiera.

– Hasta 4 días al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 23. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria.

El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones y con los efectos establecidos en la legislación vigente.

El reingreso deberá solicitarse 1 mes antes de finalizar la excedencia.

Excedencia por cuidado de hijo/a y por cuidado de familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de hijo/a y por cuidado de familiar en los términos establecidos en la legislación vigente.

Durante los primeros 18 meses las personas trabajadoras en esta situación tendrán 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.

Durante este periodo de reserva del puesto de trabajo, la persona empleada que, en su caso, tuviera, como producto en especie, seguro médico, podrá mantener, a su cargo (es decir, asumiendo ésta el coste) la cobertura de dicho seguro.

El reingreso deberá solicitarse 1 mes antes de finalizar la excedencia.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Mensualmente se facilitará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un resumen de las horas extraordinarias realizadas por Centros de Trabajo y personas afectadas.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en un período pactado por la Dirección y la persona empleada y salvando las necesidades del servicio.

Transcurridos 90 días desde la terminación del servicio que originó la realización de las horas extraordinarias, si éstas no se hubiesen compensado con tiempo de descanso serán abonadas económicamente.

Las horas extraordinarias comunes realizadas en días no laborables se compensarán el 50% económicamente y el otro 50% en tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas en días no laborables se compensarán a elección de la persona empleada, bien económicamente o bien en tiempo de descanso.

La hora extraordinaria se compensará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En los casos de horas extraordinarias entre las 22:00 h. y las 06:00 h. se compensarán con un incremento del 100% sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

En caso de compensación de las horas extraordinarias con descanso, se aplicarán los incrementos anteriormente establecidos.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 25. *Principios generales.*

El sistema retributivo de la Empresa está formado por los conceptos que se establecen en este capítulo, siendo los conceptos salariales aplicados hasta la entrada en vigor de este Convenio reemplazados por los que en este capítulo se contemplan.

Las retribuciones se abonarán en doce pagas coincidentes con los meses naturales del año, que incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias legales.

La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 26 al 28 más, en su caso, los complementos personales que correspondan.

Artículo 26. *Retribución de cada grupo profesional.*

La tabla salarial para el año 2022 de cada grupo profesional en los niveles básico, consolidado y superior es la que se detalla en el Anexo I y será de aplicación con efectos del 1 de enero de dicho año.

La retribución del personal de nuevo ingreso en el nivel básico se determinará tanto de acuerdo con la formación académica aportada como con la experiencia y competencia de la persona empleada, que sean reconocidas como válidas por la Empresa.

El acceso al nivel consolidado desde el nivel básico está supeditado a la contribución y desempeño profesional de la persona empleada en la Empresa.

El acceso al mismo se producirá transcurridos 5 años desde el 1 de enero del año siguiente a la incorporación o al cambio o adscripción a otro grupo profesional, siempre y cuando la contribución de la persona empleada haya sido normal de forma continuada, año a año, durante todo ese período.

Considerando lo anterior, siempre que se dé este último condicionante, se aplicará un porcentaje mínimo de incremento anual consistente en el 20% de la diferencia entre la tabla salarial del nivel consolidado del grupo profesional correspondiente y la retribución de la persona empleada.

De esta forma, dicho acceso podría llegar a producirse antes si la contribución y desempeño de la persona empleada excede el nivel óptimo de forma continuada, año a año. Y, de igual manera, ante una contribución negativa en caso de que la persona trabajadora continúe empleada en la Empresa, dicha evolución podrá producirse después de un período de 5 años.

En aquellos casos de personas empleadas contratadas bajo la modalidad de contratación formativa de obtención de la práctica profesional que hubieran sido finalmente contratadas bajo la modalidad de contratación indefinida, el periodo trabajado bajo la referida modalidad formativa de obtención de la práctica profesional será tenido en cuenta a efectos de computar los cinco años mencionados anteriormente.

Artículo 27. Complementos de puesto de trabajo.

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de índole funcional percibirá dicho complemento no consolidable en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo

Los complementos de puesto de trabajo correspondientes a los puestos de trabajo con régimen especial de turno abierto, retén, y disponibilidad son los siguientes:

1. Turno abierto (sistema de adaptación de jornada): El personal en régimen especial de turno abierto percibirá, con efectos del 1 de enero de 2022, un complemento de puesto de trabajo por importe de 5.065,07 euros brutos anuales.

Dicha cantidad, a partir del 1 de enero 2023, se actualizará cada año de vigencia del convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 31.1 de este Convenio.

2. Retén:

El personal incluido en el régimen especial de retén percibirá un complemento por estar de retén a razón de las siguientes cantidades brutas con efectos del 1 de enero de 2022:

	Importe a percibir por día de retén
Grupo Profesional G3.	50,25 €/día
Grupo Profesional G2 y G1.	66,99 €/día

Dichas cantidades, a partir del 1 de enero 2023, se actualizarán cada año de vigencia del convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 31.1 de este Convenio.

En situación de baja por nacimiento y cuidado del menor y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por retén, en los últimos seis meses. En la situación de incapacidad temporal se dará el mismo tratamiento a partir de los 15 días naturales de estar en dicha situación.

3. Disponibilidad:

La disponibilidad consiste en estar localizable mediante teléfono móvil de Empresa salvo en vacaciones. En caso de que el empleado o empleada reciba una llamada deberá atender a las dudas y demandas planteadas por teléfono. La situación no implica la obligación de desplazarse al centro de trabajo o lugar requerido por la incidencia producida.

Este complemento se aplicará a aquellas personas empleadas que por condiciones y necesidades del trabajo así determine la dirección de la Empresa.

La compensación por la disponibilidad, con efectos del 1 de enero de 2022, será de 16,37 euros brutos por día disponible a excepción de los periodos en que la persona empleada disfrute de vacaciones anuales o mientras se encuentre en situación de

incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor u otro motivo de suspensión del contrato de trabajo o permisos regulados.

Dicha cantidad, a partir del 1 de enero 2023, se actualizarán cada año de vigencia del convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 31.1 de este Convenio.

Artículo 28. Complemento de transporte y comida.

El personal que viniera percibiendo el complemento de transporte y comida percibirá por este concepto, con efectos del 1 de enero del año 2022, la cuantía de 130,49 euros brutos mensuales. Este complemento no se percibirá en el mes de agosto.

Dicha cantidad, a partir del 1 de enero 2023, se actualizará cada año de vigencia del convenio según los porcentajes fijos de actualización salarial establecidos en el artículo 31.1 de este Convenio.

El personal que opte por renunciar a este complemento e incorporarlo, de forma irrevocable e indefinida, en su bolsa de retribución en especie, según el artículo 51.2 de este Convenio, no percibirá el complemento de transporte y comida, por estar ya incluido en la citada bolsa.

Artículo 29. Situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija e incapacidad temporal.

Durante la situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija e incapacidad temporal toda persona empleada percibirá con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de su retribución.

Artículo 30. Abono de retribuciones.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán por transferencia bancaria a la cuenta que a estos efectos deberá, toda persona empleada, haber indicado a la Dirección de la Empresa.

Artículo 31. Pagos correspondientes al convenio.

1. Actualización salarial consolidable:

Durante el periodo de vigencia del convenio, se aplicarán los siguientes porcentajes fijos consolidables de actualización sobre el salario base:

2022	2023	2024	2025	2026
Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
3	2,50	1,75	1,75	2

Dichos porcentajes serán de aplicación desde el 1 de enero de cada año.

Los importes de la tabla salarial detallada en el Anexo II, así como los de los conceptos retributivos regulados en los artículos 27, 28 y 51 del presente convenio ya están actualizados con el porcentaje fijo establecido en la tabla anterior para el año 2022 y, en consecuencia, no serán objeto de actualización hasta el año 2023.

2. Pagas no consolidables:

– Año 2022:

Con referencia al año 2022, las personas empleadas percibirán una paga extraordinaria y no consolidable, en el primer trimestre de 2023, del 4% aplicable sobre

su salario base previo a la entrada en vigor del convenio (es decir, el que les fuera de aplicación para el año 2021).

– Año 2023:

Con referencia al año 2023, en función del IPC de dicho año, las personas empleadas podrán percibir una paga extraordinaria y no consolidable, en el primer trimestre de 2024, consistente en la diferencia, en su caso, entre la tasa de variación anual del IPC en el mes de diciembre del año 2023 y el porcentaje fijo consolidable de actualización para el año 2023, siempre que esta sea positiva, con un tope de un 2%.

Es decir, si la diferencia entre el IPC del año 2023 y el porcentaje fijo consolidable de actualización fuera igual o inferior al 2%, la paga no consolidable se corresponderá con dicha diferencia, mientras que, si la diferencia entre el IPC del año 2023 y el porcentaje fijo consolidable de actualización es superior a 2%, la paga no consolidable será de un máximo de un 2%. El porcentaje resultante será aplicable sobre el salario base del año 2022.

3. Cláusula de garantía y revisión:

Finalmente, para el período 2023-2026, se pacta una cláusula de salvaguarda acumulada, aplicable a partir de 1 de enero de 2027, considerando la diferencia entre la suma de las tasas de variación anual del IPC en el mes de diciembre de los referidos años (2023, 2024, 2025 y 2026) y la suma de los porcentajes fijos consolidables de actualización salarial de los mismos años (2023, 2024, 2025 y 2026), esto es, $[(IPC_{23}+IPC_{24}+IPC_{25}+IPC_{26})-(\% \text{ Incremento salarial fijo y consolidable } 23+24+25+26)]$, de forma que, siempre que el resultado de la diferencia sea positiva:

– El salario base de 2026 de la persona empleada, así como todos los conceptos retributivos regulados en los artículos 27, 28 y 51 del presente convenio se actualizará aplicando a la misma, con efectos de 1 de enero de 2027, el 75% de esa diferencia, es decir, sin que proceda en ningún caso, su aplicación retroactiva.

– La persona empleada tendrá derecho a percibir el 25% restante de esa diferencia en una única paga extraordinaria no consolidable que le será abonada en el primer trimestre de 2027. El porcentaje resultante se aplicará sobre el salario base de 2026.

Para las personas trabajadoras que causen baja como consecuencia de su adhesión al Plan de Salidas Incentivadas 2023-2025, por jubilación ordinaria o por declaración de incapacidad permanente por el organismo oficial correspondiente, los porcentajes resultantes de la aplicación de la fórmula prevista en este punto, serán de aplicación sobre el salario base del año 2026, teniendo derecho, si así lo solicitan (la propia persona trabajadora o sus herederos, en caso de fallecimiento de aquella), a percibir la cantidad resultante como una única paga en el año 2027.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales: seguridad, salud laboral e higiene

Artículo 32. *Principios generales.*

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud de la persona empleada desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

Asimismo, se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento esencial de las acciones preventivas, comprometiéndose por tanto a realizarla de forma eficaz.

Artículo 33. *Delegados o delegadas de prevención.*

Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se nombrarán 3 delegados o delegadas de prevención por y entre los representantes de las personas trabajadoras.

Los delegados o delegadas de prevención tendrán un crédito de 40 horas mensuales retribuidas y no acumulables a las que les corresponden como representantes de las personas trabajadoras, para la realización tanto de sus funciones de prevención como del resto de funciones representativas.

Asimismo, en desarrollo de sus funciones de prevención tendrán capacidad para efectuar gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la Empresa, hasta un coste total de 3.600 euros al año, por cada año de vigencia del Convenio.

Los delegados o delegadas de prevención deberán informar a la Empresa del resultado de las visitas realizadas, en el ejercicio de sus labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 34. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, con competencia para toda la Empresa, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los tres delegados o delegadas de prevención y tres representantes nombrados por la Dirección de la Empresa. Actuará como secretario o secretaria con voz y sin voto, un técnico de los servicios de prevención de la Empresa.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán asistir, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los técnicos de prevención y otros técnicos de la Empresa no incluidos en la composición del citado comité.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Artículo 35. *Cometidos.*

Los cometidos, facultades, garantías y sigilo profesional de los delegados o delegadas de prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral serán los establecidos en la legislación vigente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral adoptará sus propias normas de funcionamiento una vez constituido.

CAPÍTULO VIII

Representación de las personas trabajadoras, acción sindical y resolución de conflictos

Artículo 36. *Acción sindical y representación de las personas trabajadoras.*

La acción sindical y la representación de las personas trabajadoras en la Empresa se regularán por lo dispuesto en el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los

Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, sin perjuicio de las comisiones y comités establecidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 37. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación con la representación de las partes firmantes del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 6 miembros, 3 en representación de las personas trabajadoras, elegidos por y entre los miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa en proporción a su representatividad, y 3 en representación de la Empresa.

Esta Comisión tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones, siempre que estén presentes un mínimo de dos personas de cada representación.

Artículo 38. *Comisión de Clasificación Profesional.*

La Comisión de Clasificación Profesional estará integrada por 7 miembros, 4 representantes de la Dirección de la Empresa y 3 representantes de las personas trabajadoras que serán elegidos por y entre los miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa en proporción a su representatividad. La Comisión de Clasificación Profesional tendrá las funciones previstas en el Procedimiento de Clasificación Profesional, incluido en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 39. *Comisión de formación.*

Se establece, con carácter informativo, una Comisión de Formación, que estará integrada por 6 miembros, 3 representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros 3 representantes de las personas trabajadoras que serán elegidos por y entre los miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa en proporción a su representatividad.

Se reunirá a petición de alguna de las partes para conocer las actividades realizadas en materia de formación y la previsión de las actividades a desarrollar en el siguiente trimestre.

En el primer trimestre de cada año se entregará a la Comisión la planificación y el presupuesto anual en materia de formación.

Artículo 40. *Comisión paritaria de Asuntos Sociales.*

La Comisión paritaria de Asuntos Sociales estará formada por 6 miembros, 3 representantes de la dirección de la Empresa y 3 representantes de las personas trabajadoras que serán elegidos por y entre los miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa en proporción a su representatividad, con el fin de realizar las tareas previstas en el presente Convenio en materia de ayudas y préstamos, así como las que le encomienden conjuntamente la dirección de la Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras.

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá un secretario o secretaria, nombrado por la dirección de la Empresa, con voz, pero sin voto, y que será responsable de la documentación de la misma.

Artículo 41. *Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.*

Con la entrada en vigor del Plan de Igualdad de la Empresa en marzo de 2022, se constituyó la Comisión de Seguimiento del mismo en que participan, de forma paritaria,

la representación de la empresa (parte empresarial) y de las personas trabajadoras (parte social) y está compuesta por 6 miembros, 3 personas designadas por la parte social y 3 por la parte empresarial, y que tiene las funciones que le han sido atribuidas en dicho Plan durante la vigencia del mismo.

Artículo 42. *Comisión de seguimiento del Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye la Comisión de seguimiento del Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia.

Esta Comisión estará integrada por 6 miembros, 3 en representación de las personas trabajadoras, elegidos por y entre los miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la Empresa, y 3 en representación de la Empresa.

Esta Comisión tendrá la función de vigilar el cumplimiento del referido Acuerdo, así como aquellas otras cuestiones relacionadas con el ejercicio del trabajo a distancia y las que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo.

Artículo 43. *Resolución de Conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo pactan expresamente el sometimiento de Conciliación y Mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva que pudieran producirse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluidas aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Préstamos y ayudas

Artículo 44. *Préstamos para vivienda.*

Las personas empleadas con contrato indefinido, que hayan superado el periodo de prueba, podrán solicitar un préstamo para la adquisición, mejora o acondicionamiento de su vivienda habitual.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la Empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo será de 1.260.011 euros.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 45. *Préstamos para adquisición de automóvil.*

Las personas empleadas con contrato indefinido que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para adquisición de automóvil, preferentemente nuevo.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario o prestataria. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por parte de la Empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo será de 154.002 euros.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

Artículo 46. *Anticipos personales por razones de primera necesidad.*

Todas las personas empleadas que hayan superado el período de prueba podrán solicitar la concesión de un préstamo personal por un importe de hasta tres

mensualidades de su salario bruto ante una necesidad urgente e imprevista y debidamente justificada.

Este préstamo no devengará interés alguno para el empleado o empleada y será detráido de su nómina en un plazo no superior a un año.

La Comisión de Asuntos Sociales recomendará a la Dirección de la Empresa la decisión a tomar sobre la concesión de los anticipos personales.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 47. *Plan de pensiones.*

Todas las personas empleadas en la Empresa que haya superado el período de prueba y que cumplan con los requisitos establecidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones de la Empresa podrán, si lo desean, ser partícipes de dicho Plan de Pensiones.

Artículo 48. *Seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad.*

Para el personal que venga disfrutando del seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad, la Empresa mantendrá en vigor una póliza de Seguro Colectivo de fallecimiento e incapacidad permanente, tanto absoluta como total, para la profesión habitual, que cubrirá a toda persona empleada que perciba retribución a cargo de la Empresa, salvo lo previsto en el último párrafo de este artículo.

Este Seguro tendrá carácter contributivo y la prima será individualizable. El coste de las primas individuales será compartido a partes iguales entre las personas empleadas y la Empresa por la cobertura que exceda de 60.101 euros y por la Empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será determinada libremente por cada persona empleada, hasta un límite máximo de 10 veces su salario base.

Se respetarán en materia de contribución por parte de la Empresa las condiciones especiales reconocidas a determinados empleados o empleadas, con carácter individual.

La Empresa contratará a su cargo una póliza de seguro de accidentes para las personas empleadas a las que les sea de aplicación la bolsa de retribución en especie regulada en el artículo 51.1 de este Convenio, con una cobertura de 60.000 euros por persona y con las siguientes características:

– Las garantías aseguradas por esta póliza son: fallecimiento por accidente e incapacidad permanente absoluta por accidente, incluyendo el baremo de parciales.

– También cubre estas contingencias si el accidente se produce fuera de las horas de trabajo o fuera de las instalaciones de la Empresa (accidente no laboral).

Artículo 49. *Dietas y kilometraje.*

Las dietas y kilometrajes se abonarán en las cuantías establecidas en el Acuerdo II sobre materias no incluidas en el I Convenio Colectivo de la Empresa y de conformidad con la normativa interna.

Artículo 50. *Seguro médico.*

Para el personal que venga disfrutando del seguro médico y esté sujeto a la bolsa de retribución en especie del artículo 51.2 del Convenio Colectivo, la Empresa mantendrá a su cargo un documento asociativo de Seguro Médico, en condiciones de mercado, con una sociedad de reconocido prestigio y que cubrirá tanto a la persona empleada en la Empresa como a los familiares a su cargo y que convivan con él, salvo lo previsto en el párrafo tercero de este artículo.

El seguro médico cubrirá a las personas que fueron empleadas en la empresa y se encuentran en situación de jubilación e incapacidad –situación a la que pasaron desde la condición de personas empleadas en la Empresa– y a sus cónyuges o pareja supérstite, la situación de viudedad.

En el supuesto de que el titular del derecho fallezca, el viudo o viuda lo perderá si contrajera segundas nupcias o constituyera pareja de hecho.

Al personal que esté sujeto a la bolsa de retribución en especie del artículo 51.1 del Convenio Colectivo no le será de aplicación este artículo.

Artículo 51. *Bolsas de retribución en especie.*

Se contemplan 2 bolsas de retribución bruta anual en especie. Estas 2 bolsas serán incompatibles entre sí.

1. Bolsa de retribución en especie bruta anual con origen en el artículo 56 del VIII Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, SAU.

Con esta bolsa se sustituyó el complemento de transporte y comida, el suministro de energía eléctrica, el seguro médico y el seguro colectivo de fallecimiento e incapacidad.

La cuantía de esta bolsa se establece, con efectos del 1 de enero de 2022, en 4.717,67 euros brutos anuales.

A partir del 1 de enero de 2023, dicha cantidad se actualizará según lo establecido en el artículo 31.1 de este Convenio.

2. Bolsa de retribución en especie bruta anual con origen en el artículo 57.2 del IX Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, SAU.

La cuantía de esta bolsa se establece, con efectos del 1 de enero de 2022 en 2.957,34 euros brutos anuales.

A partir del 1 de enero de 2023, dicha cantidad se actualizará según lo establecido en el artículo 31.1 de este Convenio.

Con efectos del 1 de enero de 2024, las bolsas de retribución en especie detalladas en el apartado anterior pasarán a formar parte de sendos complementos no absorbibles denominados Complemento Adecuación Bolsa de Retribución en Especie (I) y (II), respectivamente.

De esta forma, los complementos de adecuación Bolsa de retribución en especie referidos anteriormente comenzarán a devengarse de manera mensualizada en doce pagas anuales.

Dichos complementos tendrán las cuantías establecidas en el apartado anterior, así como las actualizaciones oportunas de acuerdo con lo establecido en el artículo 31.1 de este Convenio.

Asimismo, a partir de enero del año 2024, a los efectos de optimizar la fiscalidad de las personas empleadas, la Empresa ofrecerá cada año, siempre que la legislación vigente en cada momento lo permita, un programa de retribución flexible atendiendo a los beneficios y ventajas fiscales existentes en cada momento que respetará, en todo caso, los máximos establecidos de retribución en especie que fije la legislación vigente.

Artículo 52. *Igualdad de oportunidades.*

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción y desarrollo.

Es objetivo fundamental lograr el principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como remover los obstáculos que dificulten su plenitud.

En consecuencia, las acciones que se tomen al respecto serán consecuentes con los siguientes principios:

- La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.
- La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a todos los puestos de trabajo de todos los niveles de la empresa.
- La igualdad de oportunidades incluye, en particular el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento de reciclajes profesionales.
- El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

Con este espíritu se acuerda que, en la medida de lo posible, la designación de las personas que integren las Comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo atenderá un criterio de equilibrio entre mujeres y hombres.

Artículo 53. *Parejas de hecho.*

Se reconoce la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, siempre y cuando resulte debidamente acreditada la existencia de tal condición, siendo el medio adecuado y necesario para ello la certificación del Registro de Parejas de Hecho correspondiente, acta notarial en la cual así se declare, u otra acreditación legalmente válida.

Artículo 54. *Desconexión digital.*

La Empresa mantendrá, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, una política interna dirigida a establecer los criterios para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas empleadas a través de la definición de medidas que desarrollen y protejan este derecho, así como de acciones de sensibilización y supervisión que lo impulsen para su cumplimiento efectivo.

Disposición transitoria.

Para el personal que desde el 1 de noviembre de 2020 se haya incorporado o se incorpore a la Empresa en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio:

1. En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente Convenio quedan comprendidos y compensados cuantos devengos y beneficios complementarios asistenciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este Convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a una persona empleada por causa de dicha sustitución.
3. Las condiciones para la adaptación a lo previsto en el presente Convenio serán específicas para el colectivo concreto que se haya incorporado a la Empresa y comprenderán los siguientes acuerdos:

- Acuerdo sobre la valoración económica, de forma individualizada, de sus percepciones salariales y no salariales.

– Acuerdo, en su caso, sobre el carácter del exceso de la valoración anterior sobre las percepciones que se derivan de este Convenio.

Disposición adicional primera.

La movilidad geográfica de personas empleadas se realizará por la Empresa bajo los requisitos y con la participación de la representación legal de los trabajadores que establezca la legislación vigente en cada momento, teniéndose en consideración el principio de voluntariedad.

Disposición adicional segunda. *Complemento personal no absorbible.*

Como consecuencia de la supresión del concepto de antigüedad con la entrada en vigor del VI Convenio de Red Eléctrica de España, SAU, el primero de enero de 1998, se creó un complemento personal no absorbible que tenía los siguientes valores:

En el año 1998, la cantidad que se venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 más un 1 por ciento del salario base de 1997.

En el año 1999, la cantidad que se percibía en 1998 incrementada en un 1 por ciento del salario base de 1997.

A partir del año 2000, la misma cantidad que se percibió en 1999.

Disposición adicional tercera. *Complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio colectivo de Red Eléctrica de España, SAU de 1985.*

Los complementos personales derivados de la Disposición Transitoria Sexta del Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, SAU de 1985 tendrán el carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de grupo profesional o promoción económica de la persona empleada.

a) Como representantes de la Empresa:

Nombre	Firma
Guiomar Illescas Benavides.	
Andrés Cortés Prior.	
Lucía Escobar Barceló.	
Yolanda Morán Lobato.	

b) Como representantes de la Parte Social:

Nombre	Sindicato	Firma
Fernando Cardeña Ricote.	UGT	
Asunción Barroso Torres.	UGT	
Alfonso López Alarcón.	UGT	
Silvia Ramos Labrador.	UGT	
Regino Ramos Quintana.	UGT	
Laura Arceo Bello.	UGT	

ANEXO I

Tablas salariales

Tabla salarial correspondiente a los niveles básico, consolidado y superior mínimos brutos anuales para cada grupo profesional:

Año 2022

	Nivel de Progresión Profesional		
	Básico	Consolidado	Superior
	Importe bruto anual – Euros	Importe bruto anual – Euros	Importe bruto anual – Euros
G1	31.722,51	52.870,84	72.461,89
G2	26.494,13	44.156,83	60.846,23
G3	24.450,85	37.616,65	51.834,16
G4	21.497,89	28.663,86	38.981,64

a) Como representantes de la Empresa:

Nombre	Firma
Guiomar Illescas Benavides.	
Andrés Cortés Prior.	
Lucía Escobar Barceló.	
Yolanda Morán Lobato.	

b) Como representantes de la Parte Social:

Nombre	Sindicato	Firma
Fernando Cardeña Ricote.	UGT	
Asunción Barroso Torres.	UGT	
Alfonso López Alarcón.	UGT	
Silvia Ramos Labrador.	UGT	
Regino Ramos Quintana.	UGT	
Laura Arceo Bello.	UGT	

ANEXO II

Procedimiento de clasificación profesional

Objeto

Este procedimiento tiene por finalidad mantener actualizado y verificar el correcto encuadramiento de las personas empleadas en los Grupos Profesionales.

Consideraciones técnicas de carácter general

La normativa general para el mantenimiento y actualización del encuadramiento de las personas empleadas en grupos profesionales contempla los puntos siguientes:

- Las peticiones de revisión sobre encuadramiento no presuponen en forma alguna la modificación del mismo y sí, solamente su reconsideración en términos de análisis, pudiendo aquél quedar igual o verse alterado en mayor o menor medida, sin que ello pueda implicar el cambio a un grupo profesional inferior del personal afectado.
- La reorganización de un área concreta no presupone un cambio o modificación en el encuadramiento de las personas empleadas.
- Las modificaciones efectuadas en la descripción de los puestos de trabajo no implican necesariamente cambios en el encuadramiento de las personas empleadas que los ocupan.
- El encuadramiento de una persona empleada a un grupo profesional presupone que existe la descripción del puesto que ocupa y que está actualizada o como mínimo que sigue estando vigente.
- No debe considerarse ninguna petición de revisión de encuadramiento sin aportar informe al respecto, en el cual se señalen los cambios significativos verificados en la realización efectiva de las funciones respecto del contenido general de la prestación del grupo profesional de la persona empleada.

Funciones de la Comisión

Mantener actualizado y verificar el correcto encuadramiento de las personas empleadas en los Grupos Profesionales en base a las descripciones de los mismos.

Solicitar descripciones de puestos de trabajo en el caso de que las personas empleadas soliciten la revisión de su encuadramiento en el grupo profesional.

Atender los casos de disconformidad de personas empleadas con su nivel de progresión profesional. En su caso, la Comisión clarificará o solucionará las disconformidades planteadas.

Reuniones de la Comisión

La Comisión se reunirá con la periodicidad que ésta considere oportuno en los siguientes supuestos:

- a. Revisar el encuadramiento de una persona empleada en un grupo profesional.
- b. Atender los casos de disconformidades surgidas respecto del nivel de progresión profesional de las personas empleadas.

Metodología de trabajo y plazos

La Comisión de Clasificación Profesional atenderá a la siguiente metodología para la correcta realización de las funciones que tiene asignadas. El método de trabajo será el siguiente, según el supuesto de que se trate:

1. Revisar el encuadramiento de una persona empleada en un grupo profesional.

– La iniciativa de la revisión del encuadramiento puede surgir, bien por reclamación de la persona, bien a propuesta de la Dirección de la Empresa o bien por solicitud de la Representación de las Personas Trabajadoras. En los dos últimos supuestos, tanto la Representación de las Personas Trabajadoras como la Dirección de la Empresa, deberán contar con el consentimiento de la persona empleada respecto del inicio de la revisión de su encuadramiento en los grupos profesionales.

– La parte interesada en la revisión del encuadramiento presentará a la Comisión un escrito de solicitud en que se indiquen los motivos que conducen a dicha solicitud.

2. Atender los casos de disconformidades surgidas respecto del nivel de progresión profesional de personas empleadas.

– Los casos de eventuales disconformidades respecto del nivel de progresión profesional podrán ser presentados, bien directamente por la persona empleada o bien por la Representación de las Personas Trabajadoras. En este último supuesto, la Representación de las Personas Trabajadoras deberá contar con el consentimiento de la persona empleada.

– La parte que plantea la disconformidad presentará a la Comisión un escrito en que se indiquen los motivos que conducen a dicha solicitud.

En un plazo de 3 meses tras la recepción de la solicitud por la Empresa, esta Comisión se reunirá para analizar el caso que corresponda.

El plazo máximo que tendrá la Comisión de Clasificación Profesional para resolver los asuntos que se planteen en la misma será de 6 meses a partir de la recepción de la solicitud correspondiente por la Empresa.

a) Como representantes de la Empresa:

Nombre	Firma
Guiomar Illescas Benavides.	
Andrés Cortés Prior.	
Lucía Escobar Barceló.	
Yolanda Morán Lobato.	

b) Como representantes de la Parte Social:

Nombre	Sindicato	Firma
Fernando Cardeña Ricote.	UGT	
Asunción Barroso Torres.	UGT	
Alfonso López Alarcón.	UGT	
Silvia Ramos Labrador.	UGT	
Regino Ramos Quintana.	UGT	
Laura Arceo Bello.	UGT	