

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1971 *Resolución de 19 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Nortegas.*

Visto el texto del II Convenio colectivo del Grupo NORTEGAS (Nortegas Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU y Nortegas Energía Grupo, SLU) –código de Convenio 90103733012020– que fue suscrito, con fecha 17 de octubre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales ELA, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 5 de diciembre de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio 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 enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO GRUPO NORTEGAS

CAPÍTULO I

Objeto, principio y ámbitos de aplicación

Sección 1.^a Objeto y principios generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre las empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación y los trabajadores de las plantillas de las mismas incluidos en su ámbito personal.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», o «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas del Grupo Nortegas.

Sección 2.ª Ámbitos de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las empresas Nortegas Energía Distribución SAU, NED España Distribución Gas SAU, NED GLP Suministro SAU y Nortegas Energía Grupo SLU.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio será aplicable a todo el personal que esté de alta en las plantillas de las citadas Empresas durante el periodo de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Queda expresamente excluido de su ámbito de aplicación el personal de relación laboral ordinaria que previamente a la entrada de este convenio colectivo hubiera pactado con la empresa la aceptación de unas condiciones particulares. Y también el personal de relación laboral ordinaria adscrito al Grupo Profesional A que en el futuro, previa voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas.

Se reconoce el derecho a que el empleado desista de las condiciones particulares pactadas, acogiéndose a las condiciones de convenio y derechos anteriores que se venían aplicando con las actualizaciones que sean pertinentes.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del momento de su firma, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su duración será de cinco años, resultando de aplicación por consiguiente desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2026.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, al menos, treinta días anteriores a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por periodos anuales.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones estipuladas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible, por lo que las partes convienen que si la Autoridad Laboral entendiera, en los trámites previos a su publicación, que alguna de las cláusulas pactadas conculca la legalidad o lesiona gravemente el interés de terceros, a iniciativa de cualquiera de las partes deberán ambas negociar nuevamente la cláusula o cláusulas en cuestión, así como las que con ellas estén relacionadas.

Si con posterioridad a la firma o publicación del convenio se dictara alguna disposición normativa o recayera resolución judicial firme que alterase de forma sustancial el contenido del pacto o su aplicación, se tendrá el convenio por ineficaz en su totalidad, debiendo ser objeto de nueva negociación, salvo que la alteración no debiera tener aplicación durante el resto de la vigencia conforme a lo que acuerde la Comisión Paritaria.

*Sección 3.ª Comisión Paritaria y de Acción Social***Artículo 6. *Comisión Paritaria.***

Se designa una Comisión Paritaria compuesta como máximo por tres miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y el mismo número de miembros por parte de la Empresa, bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes.

Dicha Comisión se reunirá siempre que una de las partes, previa presentación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días, lo solicite. Se entenderá válidamente constituida cuando asistan a la reunión al menos dos de los representantes de cada parte. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto mayoritario favorable entre ambas representaciones.

La Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados mediante los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dicha discrepancia afectase a centros de trabajo de la empresa situados en territorio de más de una Comunidad Autónoma o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.

Artículo 7. *Comisión de Acción Social.*

Estará integrada por cinco miembros como máximo designados por la parte social, elegidos preferentemente entre la Representación Legal de los Trabajadores cuya función será elaborar procedimientos y gestionar las ayudas y beneficios sociales que le vengán atribuidos por la regulación del presente convenio.

CAPÍTULO II**Organización***Sección 1.ª Criterios generales***Artículo 8. *Facultad de dirección.***

La organización del trabajo en cada una de las empresas sometidas a la aplicación del presente convenio Colectivo es facultad privativa de la Dirección de las mismas, sin perjuicio de que en su ejercicio deban respetar los límites establecidos en las disposiciones legales y en el presente convenio. Asimismo, deberán tenerse en cuenta las facultades atribuidas a la Representación Legal de los Trabajadores por las citadas disposiciones legales y convencionales.

*Sección 2.ª Sistema de clasificación profesional***Artículo 9. *Elementos del sistema.***

1. Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas

tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Se asignará a cada trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen en el grupo superior.

Artículo 10. *Factores de encuadramiento en los grupos profesionales.*

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores de encuadramiento en las responsabilidades del puesto que ocupan:

1. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia. Es la competencia técnica, relacionada con la profundidad y amplitud de los conocimientos requeridos para desarrollar las responsabilidades del puesto.

2. Mando y liderazgo: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta:

a. Las capacidades requeridas para integrar y gestionar actividades y funciones. Implica los elementos de planificación, organización, coordinación, ejecución y control en un horizonte temporal o en un periodo de tiempo.

b. Las capacidades requeridas para comunicarse e influir sobre individuos y/o grupos dentro y fuera de la Empresa.

3. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de las responsabilidades del puesto. Es el marco de referencia.

4. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la complejidad de los problemas a solucionar en el puesto y los procesos necesarios para analizar y valorar dichos problemas con el fin de generar las distintas soluciones.

5. Autonomía: Libertad para actuar. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de dependencia jerárquica en el desempeño de las responsabilidades que se desarrollen. Es el grado en que el puesto decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Es consecuencia del marco organizativo y de los procesos y sistemas de control de la organización.

6. Impacto: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del puesto y el nivel de influencia sobre los resultados. Se consideran:

a. Magnitud o área de la organización más claramente afectada por el puesto; en términos cuantitativos o cualitativos.

b. Naturaleza del impacto y grado de influencia del puesto sobre los resultados definidos, expresados en el elemento magnitud.

7. El encuadramiento y asignación de las funciones a cada uno de los Grupos Profesionales se adscribirán conforme al anexo III.

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

Las plantillas de las diferentes Empresas acogidas a este convenio se estructurarán en los siguientes grupos profesionales:

– Grupo profesional A: Responsables.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional:

a. Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

b. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios completada con una formación específica en el puesto de trabajo y una experiencia profesional dilatada.

– Grupo profesional B: Coordinadores y Técnicos Superiores.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Funciones complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– Grupo profesional C: Encargados, Técnicos Apoyo y Supervisores.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo o estudios universitarios sin experiencia.

– Grupo Profesional D: Técnicos Operacionales.

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros

trabajadores. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

– Grupo profesional E: Auxiliares.

1. Criterios Generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación. Entendida esta como la requerida por el puesto no la que pudiera tener la persona. Generalmente experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de ESO o Certificado de Escolaridad o similar.

Artículo 12. *Niveles de retribución.*

Se establece, en cada uno de los Grupos reseñados en el artículo anterior, 16 niveles retributivos más un nivel de entrada.

Sección 3.^a Promoción económica: Ascensos

Artículo 13. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y el desarrollo profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En función de lo anterior, los ascensos podrán realizarse mediante:

- a. Progresiones: Es el acceso a niveles retributivos superiores dentro del mismo grupo profesional.
- b. Promociones: Es el acceso a funciones de un grupo profesional superior.

Artículo 14. *Progresión.*

1. Concepto. Es el acceso a niveles retributivos superiores dentro del mismo grupo profesional y se realizará en función del mérito demostrado por el trabajador en el desempeño de las funciones y cometidos que tenga encomendados en la Empresa.

2. Sistema. La progresión entre niveles retributivos de un mismo grupo profesional se realizará al alcanzar 12 puntos, con las siguientes excepciones:

- a. Las nuevas incorporaciones entraran en el nivel de entrada a excepción de aquellas personas que tengan una experiencia contrastada en el puesto.
- b. Los empleados del nivel de entrada se mantendrán en el mismo hasta alcanzar los dos años de experiencia contrastada. Durante este período, no se generan puntos AGM.

c. Los empleados de los niveles 1 y 2 pasaran al siguiente nivel al alcanzar los 6 puntos.

3. Los puntos se obtendrán en función de la Apreciación Global del Mérito (AGM) que cada año tenga el trabajador de acuerdo a las siguientes reglas:

a. En el último trimestre de cada año, las Áreas realizarán una Apreciación Global del Mérito, ubicando a todos sus colaboradores dentro de las siguientes categorías:

- I. Hasta un 7 %, «AGM3».
- II. Al menos un 86 %, «AGM2».
- III. Hasta un 7 %, «AGM1».

b. Se otorgarán 3, 2, y 1 puntos según la Apreciación Global del Mérito (AGM) haya resultado AGM3, AGM2 y AGM1, respectivamente.

Dentro de la AGM1, podrá haber hasta un 3% del total de la plantilla sujeto a valoración que no obtenga ningún punto, por razones concretas de deficiencia notable en el desempeño de sus funciones.

4. Las progresiones entre niveles retributivos del mismo grupo profesional se llevarán a cabo en el primer trimestre del año siguiente con efectos 1 de enero.

5. No existe limitación en la progresión horizontal de tal manera que llegado al nivel 16 de su grupo profesional, se podrá desarrollar en los niveles retributivos del grupo profesional inmediatamente superior.

6. La Dirección de la Empresa podrá utilizar la libre designación para la progresión cuando entienda que las circunstancias del caso así lo aconsejan.

7. La Dirección se reserva la facultad de no aplicar las progresiones a aquellas personas que hubiesen sido objeto de sanción disciplinaria por falta muy grave.

Artículo 15. *Promoción.*

Como criterio general las promociones se efectuarán mediante libre designación por la Dirección de la Empresa cuando entienda que las circunstancias del caso así lo aconsejan.

No obstante lo anterior y también sujeto a criterios de la Dirección, se podrán alcanzar mediante concurso de méritos; estableciéndose, a estos efectos, aquellas pruebas o prácticas que se estimen adecuadas para verificar la formación y experiencia de los candidatos y a las que obligatoriamente habrán de someterse estos. En todo caso y de no haber aspirantes o no existir idoneidad entre los candidatos al Concurso de Méritos, la Dirección lo podrá declarar desierto o no cubierto.

La asignación por la Dirección al trabajador a las nuevas funciones de un Grupo Profesional Superior se producirá, atendiendo a su nivel retributivo de procedencia, en las formas siguientes:

a. Niveles retributivos 1 y 2. Se accederá al nivel retributivo 1 del Grupo Profesional correspondiente o directamente a aquel nivel cuyo sueldo reconocido sea inmediatamente superior.

b. Niveles retributivos 3 al 16. Accederá, en el grupo profesional superior al nivel retributivo igual o inmediatamente superior que resultase del desplazamiento de cuatro niveles retributivos horizontales sobre el del Grupo Profesional de partida.

De la misma manera, hecha efectiva la promoción en los términos anteriores, el trabajador mantendría aquellos puntos que, como consecuencia de la Apreciación Global del Mérito de cada año, tuviese acumulados a los efectos de acceder a niveles retributivos superiores dentro del Grupo Profesional de acceso.

Artículo 16. *Relevo generacional.*

En el contexto del relevo generacional y con el objetivo de hacerlo de forma ordenada en cuanto a la transferencia del conocimiento se refiere, así como en atención a la mayor capacidad profesional y experiencia de las personas trabajadoras veteranas con respecto a las personas trabajadoras sin experiencia, se acuerda que, para personas sin experiencia, cuya titulación se haya conseguido en un plazo igual o inferior a dieciocho meses y que vayan a ocupar puestos de trabajadores con experiencia que vayan a ser sustituidos, se aplicaran los siguientes recorridos en tablas:

- 1.^{er} y 2.^o año: puestos que requieran titulados de Formación Profesional o similar, categoría D nivel de entrada y puestos que requieran titulados Universitarios, categoría C nivel de entrada. En ambos casos, el primer año tendrá AGM 1 sin puntos y el segundo el AGM que corresponda según evaluación y sin puntos.
- 3.^{er} año: Categoría correspondiente al puesto en nivel 1 con AGM y con sistema actual de puntos para progresión.

Cada contratación efectuada en este contexto de relevo generacional será comunicada al comité de empresa, indicando la persona que se va a incorporar, el puesto y departamento en el que se va a realizar su desempeño y el trabajador de Nortegas que lo va a tener a su cargo para realizar la transferencia de conocimiento.

Para el buen desarrollo de estas incorporaciones, se crea una comisión de control y seguimiento compuesta por dos representantes de la parte social y dos por parte de la dirección, que se reunirán trimestralmente, a partir del trimestre siguiente al inicio de la primera contratación, con el fin de valorar el desarrollo formativo del nuevo profesional.

Para dar por válido y finalizado el período de formación, será el propio director del área quien tomará la decisión y justificará que el empleado puede realizar de forma autónoma el puesto, validando incluso la posibilidad de que este pueda ver interrumpido su periodo de formación de dos años por haber adquirido las competencias necesarias.

Si por lo comentado en el párrafo anterior, el empleado puede realizar de forma autónoma el puesto antes de los dos años, pasaría a la categoría del puesto ocupado con el nivel de entrada y comenzaría su progresión con el sistema general. A estos efectos, el tiempo transcurrido durante la formación cuenta como tiempo efectivo para la progresión en el nivel adquirido.

Sección 4.^a Formación profesional en el trabajo

Artículo 17. *Formación profesional.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa Empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

En consecuencia, y a los efectos anteriores, antes de la finalización de cada ejercicio, la Dirección de la Empresa elaborará un Plan Anual de Formación orientado hacia la formación profesional para el empleo, el reciclaje y mejora continua del personal, la adecuación de los conocimientos profesionales a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y a la promoción profesional de los trabajadores. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá una participación real y efectiva en la elaboración y seguimiento del Plan Anual de Formación.

Los cursos podrán ser impartidos por personal de la Empresa o por personas ajenas a la misma. En este sentido, para el formador interno, se establece un premio de 400 euros por cada 40 horas de impartición de cursos o sesiones.

Para formación a personal externo, los formadores internos obtendrán la misma consideración del párrafo anterior siempre que los cursos estén aprobados por la dirección correspondiente, visados por RR.HH., tengan una planificación y se impartan a grupos (más de una persona) en aula o en campo.

Especial atención se prestará a la programación y desarrollo de cursos de mejora de la seguridad y, en general, a cuantas actividades estén orientadas a potenciar la prevención de riesgos laborales en la Empresa. En este mismo sentido, y como estímulo a la participación del personal de turnos en las actividades orientadas a la mejora de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Empresa, se acuerda establecer una contraprestación económica no salarial y de carácter simbólico, que se fija en el importe de una compensación de salida diurna, a percibir por quienes encontrándose libres de servicio, voluntariamente decidan acudir a cursos de formación o reuniones de seguridad organizadas por la Empresa; la referida contraprestación será independiente del resarcimiento de los gastos de desplazamiento que por tal motivo se ocasionaran al trabajador.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Sección 1.ª Régimen económico de las percepciones del empleado

Artículo 18. *Tipos de percepciones.*

Los empleados del Grupo podrán recibir de su correspondiente empresa empleadora retribuciones de carácter salarial debidas al desempeño de sus funciones laborales o conceptos extrasalariales ajenos a las mismas. La naturaleza de unas y otras vendrá determinada por el fundamento a que responden, con independencia de su denominación, cuantía, periodicidad o duración.

Artículo 19. *Carácter y deducciones.*

1. Conforme se establece en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones están calculadas por sus valores brutos, siendo por tanto de cuenta de los trabajadores las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno correspondan y los impuestos personales que graven estos conceptos.

2. También en materia de beneficios sociales serán por cuenta del empleado los impuestos que correspondan, en su caso, por razón de la percepción de tales beneficios.

Artículo 20. *Periodo de pago.*

Los haberes del personal de las empresas continuarán realizándose mediante transferencia bancaria que, salvo coincidencia con festivo o días no laborales que lo impidan, se ordenará el anteúltimo día hábil del mes de devengo, considerándose, a estos efectos, y para las retribuciones variables, como periodo de devengo el comprendido entre el primero y el último día del mes anterior.

Artículo 21. *Incrementos económicos.*

Para los años 2022 y 2023, y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año, se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

Año 2022: Incremento del 5 % sobre la tabla del año 2021.

Año 2023: Incremento del 4 % sobre la tabla resultante del año 2022.

Las tablas de los años 2022 y 2023 se anexas al presente convenio (anexo I).

Para los años 2024, 2025 y 2026 la revisión salarial será la suma de A+B+C.

A) Revisiones salariales fijas según los siguientes porcentajes:

Año 2024: Incremento del 3 % sobre la tabla del año 2023.

Año 2025: Incremento del 2 % sobre la tabla del año 2024.

Año 2026: Incremento del 2 % sobre la tabla del año 2025.

B) Variable consolidable con base en los resultados de EBITDA sobre presupuesto del año anterior a la aplicación:

Año 2024: Según porcentaje cumplimiento de EBITDA 2023.

Año 2025: Según porcentaje cumplimiento de EBITDA 2024.

Año 2026: Según porcentaje cumplimiento de EBITDA 2025.

A la revisión salarial fija (A) se sumará entre un 0,5 % si el resultado de EBITDA es del 95 % del presupuesto y hasta un máximo de un 1,5 % si el resultado de EBITDA es de un 105 %.

Entre los dos valores 95 % y 105 %, el valor a sumar será según cálculo lineal, con el redondeo a la unidad.

Por debajo de 95 % no se suma ningún punto adicional.

C) Revisión adicional para los años 2024, 2025 y 2026 según la siguiente fórmula de aplicación:

$$C=[(IPC - (A + B)) / 2]*\% \text{ real de EBITDA alcanzado}$$

Diferencia entre el IPC real del año anterior y la suma del incremento salarial fijo a aplicar(A) y el incremento variable consolidable (B), dividida por dos. El resultado se multiplica por el porcentaje real de EBITDA del año anterior alcanzado con respecto al presupuesto siendo el tope máximo el 105 %

La revisión salarial se aplicará una vez sean aprobadas las cuentas (normalmente en marzo de cada año) siendo con carácter retroactivo a 1 enero de cada año.

Quedaran exentos de este criterio aquellos otros conceptos cuyo incremento tenga su regulación específica.

Sección 2.^a Percepciones salariales

Artículo 22. *Retribuciones salariales.*

1. Los conceptos salariales que integran el régimen económico regulado por este convenio, son los siguientes:

- Sueldo.
- Pagas extraordinarias.
- Paga de resultados.
- Paga de productividad.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de conducción.
- Horas extraordinarias.
- Compensación por salida.
- Compensación por retén y disponibilidad.
- Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.
- Premios de vinculación.
- Indemnizaciones y gratificaciones.

2. Cada uno de estos conceptos se devengarán en aquellos casos en que se realicen las funciones, se den las circunstancias o se desarrolle la cantidad de trabajo o de tiempo que justifique su devengo.

Artículo 23. *Sueldo.*

1. El sueldo es la retribución salarial básica correspondiente a los importes brutos mensuales previstos para cada uno de los grupos y niveles retributivos del anexo I del presente convenio.

2. Sus importes se han calculado por la jornada completa de trabajo, dentro de las distintas modalidades de jornada establecidas en el convenio, por lo que el personal que realice jornada incompleta, dentro de la que le corresponda de acuerdo con su régimen de trabajo, percibirá la parte proporcional. Este mismo criterio será aplicable a las pagas extraordinarias paga de productividad, plus de turnicidad y a aquellos otros conceptos que legalmente pudiesen corresponder.

Serán satisfechos, por igual importe, en cada uno de los meses naturales del año y en proporción a los días laborables que correspondan, de acuerdo con su Calendario Laboral.

3. Es salario pensionable el importe correspondiente a 12 sueldos más las dos pagas de junio y diciembre, a que se refiere el artículo siguiente, así como el «SIR pensionable» referido en las condiciones previstas en la Disposición Primera sobre Garantías Individuales (SIR y DIR).

Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio percibirá por este concepto dos pagas extraordinarias de una cuantía de un sueldo mensual por paga, que se abonarán los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Las pagas devengarán de enero a junio para la paga a abonar en junio y de julio a diciembre para la paga a abonar en diciembre.

Artículo 25. *Paga de resultados.*

Se establece una paga especial, no consolidable, en cada uno de los años de vigencia de convenio si se produjera un EBITDA del grupo Nortegas en cuentas consolidadas, en el año anterior, de un importe igual o superior a 228 millones de euros. A los efectos de determinar esta cifra no se computarán los resultados extraordinarios por venta de activos. En caso de una venta o adquisición de activos, la cifra de 228 M€ se ajustará para años siguientes por el EBITDA medio generado por dichos activos en los dos años anteriores al año de venta o compra.

El importe de dicha paga que se abonará en la nómina siguiente al mes de conocimiento de dicho dato, y cuyo importe, para cada empleado que le sea de aplicación el presente convenio colectivo, será del 2% de su correspondiente nivel retributivo anual.

Artículo 26. *Paga de productividad.*

1. Para cada año de vigencia pactado, todo el personal, sea cual sea su régimen de jornada, pasará a percibir una Paga de productividad, cuyo abono será prorrateado por cada día efectivo de asistencia al trabajo incluidas las vacaciones.

2. La cuantía de esta paga, en función del régimen y tipo de jornada, será la que se establece en el anexo II.

3. Esta paga estará determinada por factores vinculados al Desempeño y Mérito Individual (AGM) y a la Asistencia al trabajo.

a. A efectos de desempeño, se considerarán los importes referidos en la tabla del anexo II para cada tipo de valoración de la AGM establecida en el artículo 14 de este convenio.

b. Los importes referidos en las columnas «AGM3», «AGM1» serán de aplicación a igual número de trabajadores hasta un máximo del 7% para cada caso, del total de la plantilla.

c. La Dirección se reserva la posibilidad de que, por razones concretas de deficiencia notable en el desempeño de sus funciones, hasta un 3 % de la plantilla sujeta a valoración pueda obtener entre el 0 % y el 50 % del importe figurado para la «AGM1» en la tabla anterior, con comunicación/ justificación, en todo caso, a la Representación Legal de los Trabajadores. Esta reserva podrá ser aplicada en cualquier momento del año, con una duración inicial de entre uno y tres meses, pudiendo ser prorrogada dicha situación o revisada en cualquier momento.

La paga de productividad se retribuirá por día efectivo de trabajo además de los días de disfrute de vacaciones (veinticinco días y/o de bolsa horaria) y su importe vendrá determinado por la cantidad resultante de dividir el importe anual asignado a cada tipo de jornada entre el número efectivo de días laborables más vacaciones.

4. Al personal de nuevo ingreso, durante los seis primeros meses de prestación de sus servicios en la empresa, se le reconocerá como nivel de apreciación global de mérito la calificación de «AGM1» a los efectos de la determinación del parámetro AGM. Pasado ese plazo, el superior inmediato evaluará la posibilidad de cambio de AGM.

5. El nivel retributivo salarial de referencia a considerar para el abono de la Paga de Productividad será el que tenga cada trabajador a la firma del presente acuerdo colectivo aunque este sea superior al grupo profesional donde quede encuadrado.

6. Al importe reconocido le será de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Artículo 27. *Plus de turnicidad.*

1. El personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos (que son los exceptuados del descanso dominical y fiestas y que cubren las 24 horas diarias durante todos los días del año) percibirá un plus, por día efectivo de trabajo en estas condiciones, que tiene por objeto compensar cuantos inconvenientes se deriven de este sistema de trabajo, incluida la excepción, según proceda, del descanso dominical y fiestas por desplazamiento de estos días, así como la indemnización económica por disfrutar el descanso intermedio de la jornada continuada, en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo o sus inmediaciones y disponible para atender las emergencias que puedan presentarse.

2. La cuantía de este plus estará en función del régimen de turnos, del grupo profesional y del nivel retributivo del trabajador especificado en el anexo II.

3. A los importes reconocidos le será de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

4. Cuando el trabajador tenga que continuar en su puesto cubriendo el turno siguiente o una parte del mismo, percibirá el Plus de turnicidad doble o la parte proporcional al tiempo que haya debido continuar trabajando.

Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

Los empleados que trabajen a turnos, cuando lo hagan entre las 22 horas hasta las 6 de la mañana, disfrutarán de un suplemento de remuneración, denominado de trabajo nocturno, equivalente al 25 % del sueldo de su nivel retributivo.

Artículo 29. *Plus de conducción.*

Tiene por objeto retribuir la doble función del empleado que, realizando las labores propias de su categoría profesional y especialidad, también conduce un vehículo al servicio de la Empresa, de acuerdo con la política de viajes en vigor, y se devengará por cada día de trabajo en estas condiciones, por un importe establecido en el anexo II.

Al importe reconocido le será de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal de las Empresas.

Ambas representaciones son conscientes, sin embargo, de la necesidad de hacer compatible la consecución de dicho objetivo prioritario con la obligada garantía, en todo momento, de la continuidad del servicio público, esencial para la comunidad, que las Empresas tienen encomendado.

Con dicho propósito, deciden adoptar los siguientes acuerdos:

a. Prohibir que, en ningún caso, se realicen horas extraordinarias de carácter habitual.

b. Velar por que todas las labores a desarrollar por el personal de las Empresas se realicen en horas ordinarias de trabajo y que las que pudieran exceder sean compensadas con igual tiempo de descanso, salvo en los siguientes supuestos:

b.1 Horas de fuerza mayor:

b.1.a Las invertidas en labores de prevención o reparación siniestros u otros daños de carácter extraordinario y urgentes.

b.1.b Las dedicadas a la reparación de averías urgentes, que por su trascendencia sean inaplazables.

b.1.c En general, cualesquiera otras necesarias para poder garantizar la continuidad del servicio público que las Empresas tienen encomendado o cuya no realización pudiera entrañar riesgos de consideración para personas o instalaciones.

b.2 Horas extraordinarias cuya finalidad sea:

b.2.a Las dedicadas a labores de mantenimiento, toma de cargas o revisiones de elementos o instalaciones que, por circunstancias especiales, deban efectuarse fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

b.2.b Las invertidas en la reparación de averías de equipos o elementos, cuya puesta en explotación, sin resultar inaplazable, sea necesaria para mantener la plena operatividad de las instalaciones de las Empresas.

b.2.c Las destinadas a la realización de labores tendentes a evitar pérdidas de producción o de materias primas.

b.2.d Con carácter general, las originadas por sustituciones de personal que, de acuerdo con lo establecido anteriormente, no tengan la consideración de horas de fuerza mayor, y específicamente las ocasionadas por ausencias imprevisibles del personal que presta servicios en régimen de turnos, en los casos que se haya visto desbordado el Servicio y no quepa acudir a la contratación temporal de nuevo personal.

b.2.e Las aplicadas a labores de vigilancia de contratas.

b.2.f Cualesquiera otras cuya realización venga impuesta por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades desarrolladas por las Empresas, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. La Dirección informará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores acerca del número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas.

Estas horas serán después examinadas por la Representación Legal de los Trabajadores que vigilará el cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como su calificación conforme a los criterios anteriormente expuestos, y propondrá las medidas que, en su caso, considere oportunas para la eliminación de las anomalías o desviaciones observadas.

3. Como norma general, las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria, serán compensadas con igual tiempo de descanso. A estos efectos, dichas horas a descansar preferiblemente se irán acumulando por jornadas completas, que habrán de ser disfrutadas dentro del plazo de los doce meses siguientes a su realización.

Corresponderá al trabajador la elección de las fechas de disfrute de dichos descansos compensatorios, que podrá incluso unir a sus vacaciones reglamentarias, sin más limitaciones que las de que quede garantizada la cobertura del servicio y que no se originen nuevas horas extraordinarias ni perjuicios a otros trabajadores.

Como excepción a este sistema general, y exclusivamente para las horas definidas en los puntos b.1 y b.2:

a. Por cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria de trabajo existirá además una compensación de carácter económico, a razón de los importes establecidos para los distintos grupos en la columna de «Horas Compensadas» del anexo II del presente convenio.

b. El trabajador tendrá derecho a percibir, por cada hora efectivamente realizada, una compensación económica superior, a razón del importe establecido en la columna de «Horas Extraordinarias» del propio anexo II del convenio, sin disfrutar entonces de descanso compensatorio alguno. En el caso de las horas extras definidas en el punto b).2 solo hasta el límite de 50 horas/persona al año.

c. Para estos dos mismos tipos de horas, y en este caso hasta un nuevo límite, común y conjunto, de 50 horas/persona al año, se establece la opción, en favor del trabajador, de poder disfrutar un descanso compensatorio del doble del tiempo invertido en su realización de conformidad con su responsable y dentro de los doce meses siguientes a su realización, percibiendo entonces únicamente la compensación económica establecida para las «Horas Compensadas».

Las horas a descansar generadas serán compensadas, con el importe diario o parte proporcional referido en las tablas del anexo II, siéndole de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo, al igual que a los importes de horas reconocidos en el anexo II.

Artículo 31. *Compensación por salida.*

1. En aquellos supuestos en que, dado el carácter esencial del servicio público que las correspondientes Empresas, en su caso, tienen encomendado, el trabajador sea requerido, sin previo aviso, y encontrándose fuera de sus horas de trabajo, para la reparación de averías urgentes, se le abonará por el hecho de acudir al trabajo una compensación según el anexo II, con independencia de las demás percepciones que le correspondan.

Al importe reconocido le será de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

2. Cuando el aviso de salida, estando de descanso, se efectúe entre las 22 y las 6 horas, la compensación será del doble importe establecido en el párrafo anterior.

3. Dicha compensación se devengará también en los supuestos de reparaciones programadas. Si bien, en estos casos, cuando el trabajador hubiera sido avisado con 48 horas de antelación, la percepción quedará limitada al 50 % del importe establecido.

Artículo 32. *Compensación por retén/disponibilidad.*

La realización de retenes será obligatoria, cuando las necesidades de departamento/área lo exijan y sean requeridos por los respectivos responsables.

La realización de retenes semanales inherentes a la función, salvo acuerdo entre las partes, no podrá exceder de diecisiete semanas/año.

Por la especificidad de situaciones y funciones a que este plus se refiere, y sin perjuicio del derecho a los descansos legalmente y convencionalmente establecidos, el

personal que, a requerimiento de la empresa, realice este tipo de retén a lo largo del año percibirá una compensación económica.

Como norma general, salvo acuerdo empresa/trabajador por necesidades del servicio, se establece la siguiente relación:

Grupos A, B y C: Disponibilidad (10 % de su sueldo percibido de forma mensual).
Grupos D y E: Retenes (según anexo II).

La Dirección podrá exonerar, temporal o definitivamente, de la obligación de desarrollar retenes o disponibilidad atendiendo a causas alegadas y debidamente justificadas por el trabajador, requiriéndose, a estos efectos y cuando fuese necesario por motivos relacionados con la salud, informe preceptivo del Servicio de Vigilancia de la Salud.

Al importe reconocido le será de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Artículo 33. *Gratificación de Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.*

El personal que tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena y Nochevieja, así como el que deba prestar servicios en la Víspera de Reyes, percibirá, en compensación, una gratificación especial según se establece en el anexo II por cada una de las referidas noches.

Al importe fijado le será de aplicación el régimen general de incrementos económicos establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

Artículo 34. *Premios de vinculación.*

Se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicios, consistentes en una mensualidad del sueldo del grupo profesional E nivel retributivo 3, y del 143 % de ese mismo importe, en favor del personal que cumpla 25 o 40 años, respectivamente.

Estos premios se harán efectivos en la nómina correspondiente al mes en que cumplan los referidos años, y el personal que cese en la Empresa por jubilación, incapacidad o fallecimiento, y cumpla las condiciones de antigüedad exigidas antes de finalizar el año, tendrá derecho al abono del correspondiente premio en su liquidación, o de la parte proporcional que tuviera devengada del premio pendiente más próximo, en función de sus años de servicios a la Empresa. A estos efectos, se entenderá que el segundo de los referidos premios se devenga a lo largo del periodo de quince años que media entre los 25 y los 40 años.

Artículo 35. *Indemnizaciones y bonificaciones.*

Las indemnizaciones y bonificaciones salariales y extrasalariales existentes en la actualidad se mantendrán en las condiciones establecidas.

Sección 3.ª Percepciones extrasalariales

Artículo 36. *Clases de devengos extrasalariales.*

Con independencia de las retribuciones salariales reguladas en los artículos anteriores, los empleados del Grupo podrán devengar compensaciones económicas extrasalariales de naturaleza indemnizatoria o que respondan a gastos suplidos o atenciones de previsión social.

Artículo 37. *Dietas y supuestos especiales.*

1. El personal que, por necesidad del servicio y por orden de su responsable tenga que efectuar trabajos en instalaciones o localidades diferentes de aquellas en que habitualmente las ejecuta, o donde normalmente deba comenzar su jornada laboral, será reintegrado por la empresa de los posibles gastos que se le originen.

2. Los importes vigentes para los diferentes tipos de dietas quedarán establecidos en el anexo II.

3. Se establecen 3 tipos de dietas:

a. Desplazamientos a menos de 150 km.

Dieta de desayuno:

Cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana.

Cuando se regrese de viaje después de las ocho de la mañana.

Dieta de comida:

Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo destinado a la comida en el lugar de desplazamiento.

Dieta de cena:

Cuando se comience el viaje entre las 20 y las 22 horas o se regrese después de las 23 horas.

Dieta completa:

Cuando el trabajador tenga que comer y dormir fuera de su domicilio habitual.

Con carácter excepcional, cuando por necesidades del servicio algún empleado se viera precisado a continuar trabajando en su centro de trabajo después de cumplir su jornada ordinaria por no haber podido concluir un trabajo urgente o no haberse presentado el relevo y en esta prolongación quedasen comprendidas las horas normales de desayuno, comida o cena se le abonarán el importe de los gastos justificados.

b. Desplazamientos a más de 150 km.

El trabajador podrá optar entre una de las opciones siguientes:

Gastos pagados: Estancia, viaje y otros gastos previa justificación.

Gastos con dieta (supuestos especiales): Estancia, gastos de viaje o desplazamientos, dieta más dieta pernocta, en caso de que lo hubiera (según anexo II).

Para periodos superiores a una semana e inferiores a un mes el 50 % del importe de las dietas referidas; y para periodos superiores al mes se determinarán los importes atendiendo a las características propias de cada caso.

c. Desplazamientos al extranjero.

Antes de comenzar el viaje se determinarán para cada caso concreto las condiciones económicas, no siendo en ningún caso condiciones inferiores a las descritas para desplazamientos a distancias superiores a 150 km.

Para años sucesivos, se irán modificando automáticamente en función de la variación real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Artículo 38. *Gastos de locomoción.*

1. El personal desplazado, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, será resarcido por la Empresa de todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le

ocasionen por los viajes de ida y vuelta a la localidad de prestación de sus servicios, debiendo justificar los gastos efectuados.

2. Se considerará siempre como punto de partida y de llegada, la localidad donde se halle enclavado el centro de trabajo habitual o el lugar en donde normalmente efectúa su presentación para entrar en el trabajo, aunque el comienzo y el fin de viaje tenga lugar en su domicilio.

3. El tiempo invertido en el desplazamiento, a contar desde su centro de trabajo, se efectuará dentro de la jornada laboral, y en casos especiales se computará como extraordinario.

4. En aquellos supuestos en que el trabajador utilice el vehículo propio al servicio de la empresa y de acuerdo a la política de viajes en vigor se le abonará el coste calculado por kilómetro recorrido según se establece en el anexo II.

5. El personal que use vehículo propio y transporte a compañeros del mismo Servicio en su desplazamiento a otra localidad o instalación para trabajar en labores similares, percibirá un complemento por kilómetro recorrido, por cada viajero acompañante, según anexo II.

6. Si durante su jornada laboral el trabajador sufriera, en acto de servicio, un accidente que supusiera la inmovilización de su vehículo, por un periodo superior a siete días, la Empresa proporcionará un vehículo de alquiler, de similares características que el siniestrado, y a plena disposición durante el tiempo que dure la reparación.

7. Para años sucesivos, se irán modificando automáticamente en función de la variación real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Artículo 39. *Compensaciones por traslados.*

1. En los supuestos en que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen del servicio y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, un empleado hubiera de ser trasladado con carácter permanente, dentro de la provincia, a un centro de trabajo distante más de 15 km del que tuviera hasta ese momento, y el municipio en el que se encontrase no coincidiese con el de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir una compensación económica, correspondiente a su desplazamiento diario, (219 días laborables/año) a su nuevo lugar de destino, en viajes de ida y regreso durante dos años, a razón del precio del kilómetro establecido en cada momento en el presente convenio. Si el desplazamiento fuese entre centros de trabajo sitios en diferentes provincias, el importe de la compensación será el acordado entre la Dirección y el trabajador.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

Sección 4.^a Otras percepciones

Artículo 40. *Compensaciones por modificaciones del contenido del contrato.*

1. Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y de acuerdo con las normas legales de aplicación, se modifique el régimen de trabajo de un empleado o se le cambie de funciones, y ello comporte la pérdida de pluses, primas, retenes o cualesquiera otros complementos o percepciones económicas vinculados a las anteriores funciones o régimen de trabajo, además de mantener en todo caso el nivel retributivo que ya tuviera asignado, tendrá derecho al percibo de una indemnización equivalente a la diferencia existente entre las cantidades que haya percibido efectivamente en la situación anterior y las que hubiera percibido en la nueva durante el período de los doce meses inmediatamente anteriores.

2. Las condiciones anteriormente referidas serán de aplicación con respeto, en todo caso, a las condiciones más beneficiosas que individualmente pudieran estar reconocidas al respecto.

CAPÍTULO IV

Tiempos de trabajo

Sección 1.^a Tiempos de trabajoArtículo 41. *Calendario Laboral y Horarios de Trabajo.*

1. La fijación del Calendario Laboral y del Horario de Trabajo en cada servicio y centro de trabajo, de acuerdo con los distintos regímenes de jornada, serán establecidas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Cuando por razones de tipo organizativo sea precisa la modificación temporal del horario o régimen de trabajo, el personal afectado será avisado con la debida anticipación. Si esta modificación afectase a la totalidad del personal de un Servicio o la mayor parte del mismo, y a salvo de lo previsto en los artículos 42 y 43, Jornada Ordinaria y de Turnos, respectivamente, por parte de la Dirección se comunicará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores así como a los propios trabajadores afectados, dicha situación a los efectos de procurar alcanzar un acuerdo sobre la mejor manera de su implantación. En tales supuestos y siempre que la duración de la medida adoptada no sobrepase el plazo de 45 días naturales, se entenderá condicionada al respeto de los derechos económicos del trabajador. Los excesos de jornada (en adelante bolsa horaria) surgidos del calendario anual podrán disfrutarse por días completos (ya sea en período de jornada ordinaria o intensiva) o en tardes, convirtiéndose, en este caso, el día de trabajo en jornada intensiva. Es posible también solicitar un disfrute mínimo de 2 horas/día. El disfrute del exceso de jornada se hará de mutuo acuerdo con el director del área siempre que no se perjudique el correcto funcionamiento del departamento.

Artículo 42. *Jornada ordinaria.*

La jornada anual de trabajo efectiva será de 1.700 horas para los años 2022 y 2023. Para el año 2024, la jornada anual será de 1.691 horas. A partir del año 2025, la jornada anual será de 1.682 horas.

La jornada se distribuirá conforme a los horarios y criterios siguientes:

Jornada partida:

De lunes a jueves, 8 horas y 15 minutos diarios con el siguiente horario:

- Mañana entrada flexible entre las 7:00 y las 9:30, y salida flexible entre las 13:00 y las 14:30 para comer.
- Tarde entrada flexible entre las 13:15 y las 16:30 y finalización de la jornada entre las 15:30 y las 19:45 en atención a la hora de entrada.

La pausa para la comida queda establecida entre las 13:00 y las 16:30 con una duración mínima de 15 minutos y máxima de 2 horas.

Jornada intensiva:

Se establece como Jornada Intensiva todos los viernes del año, los periodos comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre, y Navidades. El número de jornadas intensivas se podrá modificar cada año para ajustar la jornada de acuerdo al Calendario Laboral de este convenio.

La jornada intensiva se corresponde con siete horas diarias con el siguiente horario:

- Mañana entrada flexible entre las 7:00 y las 9:30 y finalización de la jornada entre las 14:00 y las 16:30 en atención a la hora de entrada.

El personal con este régimen de trabajo comunicará anualmente a su responsable los horarios de entrada y salida que realizará regularmente según el procedimiento establecido.

Con independencia de la hora de entrada y salida, de acuerdo con el régimen de flexibilidad indicado, se tendrá que garantizar la prestación efectiva de servicios diaria tanto de jornada partida como de jornada intensiva.

El director del departamento, para lograr la correcta organización del trabajo, y de acuerdo con la dirección de Recursos Humanos, podrá limitar la flexibilidad del horario de entrada de la mañana hasta 45 minutos.

La realización de la jornada ordinaria recogida en este artículo conlleva la percepción de una ayuda de comida por cada día de trabajo efectivo en Jornada Partida. La percepción de esta ayuda será incompatible con el percibo de dietas de comida, supuestos especiales o gastos de comida liquidados como gastos de viaje. El importe de la misma queda establecido en el anexo II.

Artículo 43. *Jornada a turnos.*

Todo el personal que preste servicios en régimen de turnos, realizará una jornada máxima laboral anual igual a la jornada ordinaria acordada en convenio, distribuida en turnos de 8 horas.

Para ello, efectuará su jornada de trabajo en ciclos semanales repetidos indefinidamente en el tiempo, de acuerdo al Calendario Laboral según anexo VI.

Al margen del número de días de vacaciones que se establecen para todo el personal sujeto a este convenio, este personal disfrutará de los descansos compensatorios que le correspondan de manera que el cómputo anual de horas sea el referido en el primer párrafo de este punto. Estos días compensatorios, se trasladarán, preferentemente, a un día laborable en que le corresponda trabajar turno «Z».

Por acuerdo con el jefe de servicio correspondiente, podrá disfrutarse en otro día laborable cualquiera, siempre que quede garantizada la cobertura del servicio y no se produzcan horas extraordinarias ni perjuicio a otro trabajador.

Por cada puesto de trabajo a turnos se dispondrá del número de operadores necesario y suficiente para poder garantizar el normal disfrute de las vacaciones, fiestas y descansos a que tenga derecho el personal, así como para poder cubrir las ausencias originadas por situaciones de incapacidad temporal y permisos reglamentarios.

En todo caso, la Dirección adoptara las medidas necesarias para cubrir las ausencias, de forma tal que no se continúe doblando jornada más de un día.

Cuando el Calendario contemple Turno «Z», se estará sometido al régimen de turnos a todos los efectos. El turno «Z» estará, como norma general de turno de mañana, así como disponible para cubrir necesidades del servicio, para cubrir las ausencias, para reforzar turnos o para efectuar labores complementarias en su Departamento. Pero realizando, en todo caso, una jornada continuada de 8 horas, salvo pacto en contrario con el Jefe del Servicio correspondiente. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante la adecuada programación, el referido Turno «Z» será destinado a disfrutar, con carácter general sin interrupción, los descansos compensatorios debidos.

Artículo 44. *Cambio de turno o descanso.*

Se permitirá el cambio de turno, así como del día de descanso, entre los trabajadores siempre que quede cubierto el servicio y se avise con suficiente antelación al mando, quien únicamente podrá negar la autorización por causas objetivamente razonables.

Artículo 45. *Comienzo y fin de jornada.*

1. El comienzo y terminación del cometido laboral tendrá lugar a las horas previstas para ello, debiendo permanecer el empleado en su puesto de trabajo y en disposición de realizar las labores propias del mismo durante toda la jornada laboral que tenga

establecida. La preparación personal del comienzo y final del trabajo se efectuará en los minutos anteriores al comienzo de la jornada o posteriores a su terminación.

2. Ningún trabajador con régimen de trabajo a turnos podrá cesar en el trabajo antes de ser relevado, debiendo realizar el relevo en el propio puesto de trabajo.

3. En casos excepcionales, cuando no se presente el relevo y no haya posibilidad de sustituirle, el trabajador afectado vendrá obligado a continuar cubriendo el turno siguiente, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan. En tales supuestos, y por el mando superior inmediato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la alimentación del trabajador que deba efectuar el turno doble.

Sección 2.^a Régimen de descansos

Artículo 46. Descanso entre jornadas.

El descanso entre la terminación de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente será como mínimo de doce horas ininterrumpidas.

Sólo en supuestos de necesidad perentoria e inaplazable, por razón de servicio público, esencial para la comunidad, que las empresas prestan, el ejercicio del derecho podrá quedar modelizado en los términos necesarios para la efectiva prestación del mismo. En tales casos, se procederá a la compensación en los días siguientes, del correspondiente número de horas en el que el descanso haya sido minorado. A este respecto, cuando el aviso de salida coincida con domingo o festivo antes de día laboral, se tratará como día laborable a efectos de cálculo de compensación, tomando como referencia de fin de jornada las 17:30.

Artículo 47. Descanso semanal.

1. Como norma general, los sábados, domingos y festivos serán días de descanso para todo el personal. No obstante, se exceptúa a los empleados que prestan servicios en régimen de turnos, quienes tendrán los descansos que se fijen en sus respectivos Calendarios de Trabajo.

2. Las Empresas adoptaran las medidas oportunas para garantizar a todo el personal el disfrute efectivo de los descansos establecidos en sus respectivos regímenes de trabajo.

3. Se adoptarán las medidas y acuerdos necesarios para garantizar a los empleados que deban intervenir en casos de riesgos de interrupción del suministro o necesidad de su restablecimiento, así como otros supuestos similares de fuerza mayor o urgencia inaplazable, un régimen jurídico adecuado para la debida satisfacción o compensación de su derecho al descanso. En tales supuestos, los trabajadores afectados serán avisados con la antelación posible, siendo informados del lugar y hora donde deben presentarse, así como de la naturaleza del trabajo a ejecutar y de la duración estimada para su realización; si posteriormente se decidiese la suspensión de los trabajos, deberá serles comunicada de forma inmediata.

4. Cualquier discrepancia que pudiera plantearse en la práctica en relación con las anteriores normas, será sometida a la decisión de la Comisión Paritaria.

Artículo 48. Descanso en jornada continuada.

El personal que, de acuerdo con su régimen de trabajo, realice una jornada continuada de 8 horas diarias tendrá derecho a un descanso de media hora, computable como tiempo de trabajo efectivo, a disfrutar ininterrumpidamente dentro de las tres horas centrales de su jornada, en las condiciones establecidas en el artículo 27 (Plus de turnicidad) del presente convenio.

Sección 3.^a Vacaciones y fiestas

Artículo 49. Vacaciones.

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de veinticinco días laborables de jornada intensiva.

2. Este período vacacional habrá de entenderse referido a un año completo de permanencia en la plantilla activa de la Empresa, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año tendrá derecho únicamente a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados antes del comienzo de su disfrute.

3. Como norma general, el período de disfrute de las vacaciones comprenderá todo el año natural con fecha límite hasta el 31 de enero del siguiente año, dando preferencia a que el disfrute sea dentro del periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

No obstante, podrán ser fraccionadas fuera del período de jornada intensiva por necesidades del servicio o a petición del interesado, siempre que la organización del departamento no lo impida y utilizándose la bolsa horaria.

4. En aquellos servicios, instalaciones o unidades de trabajo en que, por sus características, no sea objetivamente posible que el personal disfrute las vacaciones en el referido período, podrán fraccionarse estas en dos tramos iguales, para que al menos uno de ellos se halle dentro de dicho periodo preferencial. En el caso de que parte de las vacaciones no se disfrutaran en periodo de jornada intensiva se utilizará la bolsa de horas para compensar la diferencia horaria.

5. El personal con Régimen de Jornada Ordinaria podrá sustituir hasta un máximo de dos días de vacaciones por una Bolsa de hasta 14 horas por los motivos de conciliación regulados en el capítulo VII del vigente convenio con un límite por permiso de un mínimo de una hora.

6. Con las salvedades previstas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

7. Los trabajadores que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal, no puedan disfrutarlas dentro del año natural, deberán tomarlas tras ser dados de alta médica y antes de la efectiva reincorporación a su puesto de trabajo y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. La preferencia para elegir el periodo vacacional se determinará por la mayor antigüedad en el puesto o servicio, por riguroso turno y de forma rotatoria cada año.

9. Respetando los anteriores criterios, y de común acuerdo entre mandos y trabajadores, se establecerá un Calendario de Vacaciones para cada uno de los departamentos, de forma tal que todo el personal tenga conocimiento de las fechas que le hayan correspondido para el disfrute de sus vacaciones anuales, al menos con dos meses de antelación a su inicio.

10. Cuando el personal no esté de acuerdo con la época establecida para el disfrute de sus vacaciones, podrá formular la oportuna reclamación, a la Dirección de RR.HH., para que esta, una vez visto el dictamen de la Representación Legal de los Trabajadores, resuelva lo que proceda.

11. La retribución de las vacaciones anuales comprenderá, además de las percepciones correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable y Pagas extraordinarias, el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores por el concepto de Plus de turnicidad, Plus de nocturnidad y Plus de conducción.

Artículo 50. Fiestas.

Tendrán la consideración de festivos los catorce días declarados oficialmente como tales (doce nacionales y dos locales) y los días 24 y 31 de diciembre.

CAPÍTULO V

Empleo y modificación de situaciones profesionales*Sección 1.ª Empleo*Artículo 51. *Cobertura de vacantes con personal de plantilla.*

1. No se producirá ingreso de personal cuando a juicio de la Dirección de las Empresas la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado para ello por contar con el perfil profesional que se haya señalado para la función a cubrir. A tales efectos, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de funciones o promociones, incluso entre ellas, a aquellos trabajadores de plantilla fija que, poseyendo la titulación y aptitud necesarias, pudieran llegar a desarrollar adecuadamente el conjunto de las mismas, aun cuando para ello resultase preciso realizar cursos de reciclaje o perfeccionamiento profesional de corta duración y que no requieran otro tipo de titulación o experiencia.

2. De la cobertura de estas plazas se dará información a la Representación Legal de los Trabajadores que podrá asesorar a la Dirección acerca de la aptitud e idoneidad de posibles candidatos para cubrir las vacantes a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 52. *Fusión o integración.*

1. En casos de fusión, integración o cualquier otro tipo de operación corporativa, los derechos de los trabajadores recibirán la protección establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con obligación por parte de la entidad resultante de respetar cuantos derechos laborales y de seguridad social tengan otorgados en el momento de la sucesión empresarial los trabajadores afectados por la misma, tanto individual como colectivamente reconocidos.

2. En el supuesto de fusión por absorción por otra empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas, de una u otra empresa.

3. La Representación Legal de los Trabajadores contará con los derechos legalmente establecidos al efecto, debiendo ser notificada en los términos previstos en el precepto mencionado sobre la fecha prevista de la transmisión, sus motivos, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, así como las medidas previstas respecto a ellos.

4. Aun no siendo legalmente exigible, los trabajadores deberán ser objeto asimismo de notificación individualizada en que se hagan constar los derechos y condiciones de empleo que van a ser protegidos a través de la oportuna subrogación contractual.

Artículo 53. *Reserva del puesto de trabajo ante situaciones de privación de libertad por imprudencia profesional.*

Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera alguna infracción de orden penal por imprudencia no temeraria y, como consecuencia de tal transgresión, se viera privado de la libertad o del ejercicio de la profesión que es objeto de su contrato laboral con la Empresa, esta se compromete a reservar su puesto de trabajo así como el mantenimiento de las percepciones económicas correspondientes a Sueldo, SIR Pensionable y no pensionable, Pagas extraordinarias, Aportación de la empresa al Plan de Pensiones, así como los beneficios sociales que disfrutara, y a proceder a su reincorporación inmediata en cuanto pueda reanudar la prestación de servicios.

Artículo 54. *Preferencia de cambio de función.*

1. Los trabajadores que viniesen desempeñando de una manera normal y regular su trabajo en régimen de turnos rotatorios tendrán preferencia para ocupar las funciones de jornada normal acordes con su perfil o categoría profesional que queden vacantes, siempre que reúnan la aptitud mínima indispensable para la función solicitada. La formación complementaria que pudiera ser necesaria para efectuar el cambio de función correrá a cargo de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo anterior, y dentro de los límites que toda buena organización del trabajo exige, la Dirección continuará esforzándose en la búsqueda de alternativas profesionales adecuadas para el personal de turnos que, de manera expresa, manifieste su deseo de pasar a trabajar en régimen de jornada normal.

Sección 2.ª Modificación de situaciones profesionales

Artículo 55. *Régimen jurídico.*

Teniendo en cuenta la interrelación que, a los efectos de este convenio colectivo, pueda haber entre las empresas del Grupo, la modificación de las situaciones profesionales de los trabajadores regulada en los siguientes artículos tendrá en cuenta la dimensión del Grupo y no la de cada una de las empresas individuales que lo constituyen.

Artículo 56. *Movilidad funcional.*

1. Concepto: Se entiende por movilidad funcional el cambio del trabajador para realizar funciones distintas de las que habitualmente prestaba.

2. Clases: La movilidad funcional puede ser:

- a. Dentro del mismo grupo profesional.
- b. En un grupo profesional superior.
- c. En un grupo profesional inferior.

3. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional: Supone el cambio del trabajador para realizar funciones dentro del mismo grupo profesional. Se podrá realizar siempre, respetando lo establecido en este convenio para la clasificación de grupos profesionales y la dignidad del trabajador.

4. Movilidad funcional a un grupo superior: Supone la realización de funciones de un grupo profesional superior al que tiene actualmente el trabajador. Sólo será posible si:

- a. Existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen.
- b. Y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los Representantes legales de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al grupo profesional superior.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

5. Movilidad funcional a un grupo inferior: Supone la realización de funciones de un grupo profesional inferior al que tiene actualmente el trabajador. Sólo será posible si:

- a. Existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen.
- b. Y por el tiempo imprescindible para su atención.

La Dirección de la Empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los Representantes legales de los trabajadores.

El trabajador mantendrá la retribución de origen.

6. Otros supuestos: Cuando se trate una movilidad funcional para realizar funciones de un grupo profesional superior o inferior, pero:

- a. O bien el cambio no está justificado por razones técnicas u organizativas.
- b. O bien el cambio de funciones va a ser definitivo.

Se requerirá el acuerdo de la Dirección y trabajador o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 57. *Movilidad Geográfica por tiempo definido: Desplazamientos.*

1. Concepto: La empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

2. Requisitos:

- a. Deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- b. Deberán abonarse los gastos de viaje y las dietas.
- c. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 58. *Movilidad Geográfica por tiempo indefinido: Traslados individuales.*

1. Concepto: Es el desplazamiento por tiempo indefinido de trabajadores, sin alcanzar los umbrales señalados para los traslados colectivos, a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia. En este sentido, se considera que hay cambio de residencia cuando el nuevo centro de trabajo diste más de 50 km, 100 km ida y vuelta, del domicilio habitual del trabajador.

2. Requisitos:

- a. Existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- b. La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
- c. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto se regula conforme a lo establecido en el artículo 40 del presente convenio.

Artículo 59. *Movilidad Geográfica por tiempo indefinido: Traslados colectivos.*

Concepto: Es el desplazamiento por tiempo indefinido de trabajadores a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia cuando, teniendo en cuenta la dimensión del Grupo acogidas a este convenio colectivo, afecte:

- a. A la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores.

b. Cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos, 10 % de la plantilla.

CAPÍTULO VI

Prevención de Riesgos Laborales y Personal de Capacidad Disminuida

Sección 1.^a Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 60. Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

2. Sistema de Gestión de la Prevención: La Prevención de Riesgos y Salud Laboral está integrada en los sistemas de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía, cuyo contenido se ajustará a lo establecido en el artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a través de la documentación elaborada para la gestión y aplicación del citado Plan de Prevención.

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

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

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

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

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

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

El tiempo correspondiente a las reuniones de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección en

materia de Prevención de Riesgos, así como el de las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención 31/1995 será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario.

5. Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de Grupo que tendrá carácter paritario y que se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite justificadamente alguna de las partes, y adoptará sus propias normas de funcionamiento cumpliendo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y especialmente el contenido de sus artículos 38 y 39 que determinan sus competencias y facultades.

Podrán acudir a las reuniones del Comité, previa solicitud justificada, los Delegados Sindicales con voz pero sin voto.

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

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

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

A solicitud de la empleada, se incluye una revisión anual ginecológica a cargo de la Empresa, cuyo importe máximo no podrá exceder de 150,00 euros/año y cuyo reembolso se realizará previa presentación de factura.

Sección 2.ª Personal de capacidad disminuida

Artículo 61. Personal de capacidad disminuida.

1. Se considerará personal de capacidad disminuida aquel que padezca una merma funcional o psíquica, originada por enfermedad profesional o común, accidente (sea o no laboral), o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte a las labores propias de su función habitual, e impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos del puesto de trabajo con un rendimiento normal.

2. La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por el Servicio de Vigilancia de la Salud, como consecuencia de los reconocimientos médicos efectuados en virtud de:

- Solicitud del Jefe del Departamento, cursada a través de la Dirección de RR.HH.
- Por el propio el Servicio de Vigilancia de la Salud, en virtud de los reconocimientos periódicos e historial clínico.
- A instancia de los interesados, por conducto de la Dirección de RR.HH.

3. De acuerdo con el informe médico se realizará el acoplamiento del personal declarado de capacidad disminuida a funciones compatibles con su estado físico, dentro de la zona o centro de trabajo preferentemente, manteniendo la retribución y, en su caso, el grupo profesional de origen.

4. Cuando la Dirección de las Empresas considere necesario someter a este personal a cursos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión, será obligatoria la asistencia a dichos cursos.

5. La Representación Legal de los Trabajadores y el Servicio de Prevención serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de capacidad disminuida.

CAPÍTULO VII

Igualdad de género y conciliación de la vida familiar

Sección 1.^a Políticas de igualdad: Principios generales

Artículo 62. *Garantías.*

1. La política laboral del Grupo garantizará la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico, en especial la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

2. El Grupo asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna.

3. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias, incluido el acoso.

Artículo 63. *Objetivos.*

1. Se plantea como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales en las empresas del Grupo contribuir de forma eficiente, a través de las acciones positivas acordadas mediante negociación colectiva e incorporadas en este convenio, a proteger en el ámbito laboral los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores afectados por este convenio puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

Artículo 64. *Principio de igualdad.*

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en el seno del Grupo en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente convenio colectivo.

2. En atención a dicho principio, el Grupo, implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

La Comisión Paritaria velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 65. *Adaptación de Jornada.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan catorce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de catorce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en otros artículos de este convenio.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Sección 2.ª Permisos y excedencias

Artículo 66. *Permisos reglamentarios.*

Se considerarán con derecho a retribución los permisos que, en su forma y extensión, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, y en particular los siguientes:

- a. Por fallecimiento de cónyuges, parejas de hecho e hijos: seis días laborales.
- b. Por fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad no recogidos en el apartado anterior: cuatro días laborales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento a más de 150 km de la residencia habitual.
- c. Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos del cónyuge: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento a más de 150 km de la residencia habitual.
- d. Por matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho: quince días naturales ininterrumpido.

e. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días laborables.

El número de días laborales de permiso a los que se tenga derecho podrá disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, en las fechas solicitadas por el trabajador, siempre que estas estén incluidas dentro del período de hospitalización o en el plazo de reposo indicado por prescripción médica en el justificante una vez que se produzca el alta hospitalaria.

Este permiso podrá disfrutarse también por horas, en tramos de cuatro horas con un máximo de cuarenta horas.

En el supuesto de que los hechos que han originado el permiso del presente apartado finalizaran antes de la utilización de todos los días/horas a que hubiera lugar, el trabajador no tendrá derecho a compensación alguna, dándose por finalizado el permiso o licencia.

f. En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos: un día natural, ampliable a tres días naturales en caso de desplazamiento a más de 150 km de la residencia habitual.

g. Por cambio de domicilio: un día natural.

h. Por renovación del permiso de conducir, exclusivamente cuando se necesite para el desempeño del cometido laboral en las Empresas: el tiempo necesario.

i. Para asistencia a consulta médica de especialistas y seguimiento de tratamientos crónicos de la Seguridad Social cuando el horario de aquella coincida con la jornada laboral: el tiempo necesario.

j. Para asistencia a consulta médica de especialistas privados, y cuando el horario de aquella coincida con la jornada laboral hasta un máximo de dieciséis horas al año.

k. Para donación de sangre: el tiempo necesario.

l. Para concurrir a exámenes o demás pruebas de aptitud o evaluación, justificándolo adecuadamente: el tiempo necesario.

m. Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata: las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, siempre y cuando se acredite con justificante escrito el motivo de la ausencia.

Los permisos retribuidos definidos en los apartados a), b), c), d) y e) comenzarán a contar desde el día siguiente a que acaezca el hecho causante del mismo, cuando en el momento de ocurrir, el trabajador este en su puesto de trabajo y hayan transcurrido cuatro horas de jornada laboral.

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán, a efectos de permisos retribuidos con ocasión del nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado, los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Asimismo, se generará derecho al permiso por matrimonio en el momento de formalizarse tal unión como pareja de hecho, sin que pueda disfrutarse nuevamente este tipo de permiso si posteriormente la pareja adoptase otra forma de vínculo de convivencia admitida en derecho.

En caso de no existir registro público de pareja de hecho, se precisará para acreditar el derecho al permiso acta de manifestación notarial con una antigüedad mínima de un año y certificado del padrón municipal que acredite la convivencia.

Artículo 67. *Excedencias.*

1. Sin perjuicio del régimen establecido en el Estatuto de Trabajadores para la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, el personal de plantilla que lleve prestando servicios de manera permanente durante, al menos, cinco años, tendrá derecho a disfrutar una excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, perderá el excedente el derecho a reserva.

2. Para obtener esta excedencia deberá justificarse ante la Dirección causa suficiente de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. La maternidad tendrá siempre aquella consideración y permitirá, teniendo la trabajadora una antigüedad como fija superior a un año en la plantilla de la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria.

3. El reingreso deberá solicitarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de terminación del período de excedencia concedido. Una vez solicitado y cumplido ese período, la Empresa dispondrá de un plazo máximo de un mes para hacer efectiva la reincorporación, debiendo respetar al trabajador el grupo profesional y zona geográfica de trabajo que tenía al inicio de la excedencia, salvo acuerdo distinto entre las partes.

Artículo 68. *Permiso no retribuido en situación grave.*

Permiso no retribuido, por año natural y por un periodo mínimo de quince días y máximo de hasta tres meses, para el acompañamiento y cuidado del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad (Cónyuges, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y pareja de hecho).

La empresa mantendrá la cotización a la Seguridad Social del trabajador durante ese periodo.

Sección 3.^a Medidas específicas en materia de igualdad de género

Artículo 69. *Período de selección de personal.*

En los procesos de selección de personal para incorporación en la plantilla de cualquier empresa del Grupo, no se realizará al candidato, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares.

Artículo 70. *Preferencia en el empleo.*

El Grupo implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

Artículo 71. *Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer.*

En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de este, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Esta preferencia prevalecerá frente a los demás criterios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 72. *Retribución.*

En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

Artículo 73. *Formación profesional en el trabajo.*

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

Artículo 74. *Uso de lenguaje no sexista.*

Se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente convenio colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Sección 4.ª Derechos en materia de responsabilidades familiares

Artículo 75. *Permisos.*

Como mejora, por razones familiares, de los Permisos regulados en el artículo 66 del presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la siguiente sección.

Artículo 76. *Protección durante el embarazo.*

1. Parking para embarazadas. A partir del sexto mes de embarazo, se facilitará la utilización del aparcamiento más cercano al centro de trabajo.

Solamente se podrá ejercer este derecho en los días efectivos de trabajo, durante el periodo de embarazo y mientras se esté en situación de alta laboral.

2. A partir de la semana 33 de embarazo la trabajadora, a su voluntad y previa comunicación a RR.HH., podrá trabajar únicamente en horario de jornada intensiva.

En el caso de embarazadas con régimen de jornada a turnos las horas correspondientes se acumularán, compensándolas antes del nacimiento.

3. Protección de la maternidad. Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente, así como al hijo no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles.

A petición de la trabajadora, se considerará el dispensarla del turno nocturno en periodos de lactancia y maternidad.

Adicionalmente y como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de quince días naturales previos al parto.

Artículo 77. *Exámenes prenatales.*

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 78. *Hijos prematuros.*

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 mientras dure la situación.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 79. *Interrupciones por lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de ejercicio del derecho corresponderá al trabajador. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará el derecho de lactancia.

Artículo 80. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, dentro de su jornada anual comunicada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y,

como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos anteriores de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa del Grupo generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador dentro de su jornada anual comunicada. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 81. *Vacaciones.*

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia acaecida durante el período de vacaciones, dará lugar a la suspensión de su cómputo.

Además, podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute de descanso por nacimiento.

Artículo 82. *Excedencias por razones familiares.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 del presente convenio, por causas de índole familiar y nacimiento, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto de trabajo 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 legal con fines de adopción o acogimiento permanente, a

contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

2. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa o monoparental, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de tres años y medio cuando se trate de una familia monoparental o numerosa de categoría general, y hasta un máximo de cuatro años si se trata de categoría especial.

Artículo 83. *Supuestos de riesgo.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 84. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.*

1. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, con reserva de puesto de trabajo, por los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, a elección del trabajador.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Sección 5.^a Medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 85. Permisos por asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica.

1. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta catorce años o familiares a su cargo discapacitados o dependientes (en los términos definidos para estos conceptos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar de un permiso no retribuido por jornada de trabajo para acompañar al mismo a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica.

2. El trabajador solicitará dicho permiso a la dirección de Recursos Humanos con la mayor antelación posible, para evitar desajustes en el servicio, y deberá presentar el correspondiente justificante con volante visado por el facultativo o personal sanitario asistente.

3. En caso de que ostentasen el derecho reconocido en este apartado, a tenor de lo establecido en este convenio colectivo, los dos progenitores o responsables del menor o del discapacitado o dependiente, solo podrá disfrutar de este derecho, a su elección, uno de ellos.

Artículo 86. Permisos por razón de atención a menores.

1. Cada trabajador que tenga a su cargo a un menor de hasta catorce años podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta dos jornadas por año natural en el caso de familias pluriparentales y de hasta tres jornadas por año natural en el caso de familias monoparentales o numerosa de categoría general.

2. Se acreditará que el destino de dichas jornadas tiene por objeto atender cualquier necesidad de enfermedad del menor o de tutoría escolar, de asistencia a celebraciones que se desarrollen en el ámbito escolar, así como del acompañamiento del menor a puntos o estaciones de transporte con ocasión de un desplazamiento escolar o de estudios en general.

3. Dicha solicitud deberá cursarse, salvo situaciones imprevistas por enfermedad sobrevenida del menor, con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 87. Permisos por razón de atención a dependientes o personas con discapacidad.

1. El trabajador que tenga a su cargo a familiares dependientes o personas con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen

trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.

2. Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

3. Se entenderá por «persona con discapacidad» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre de 2013).

4. Será necesario que su familiar dependiente o persona con discapacidad no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

5. Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

6. Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

Artículo 88. *Absentismo.*

No computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas al disfrute de los permisos de asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica, por razón de atención a menores y atención a dependientes o persona con discapacidad antes prevista.

Artículo 89. *Beneficios en materia de guarderías o cuidado de menor.*

El Grupo asignará al trabajador y/o trabajadora por cada hijo/a, desde el quinto mes hasta el mes de septiembre del año en que cumpla los tres años de edad, una ayuda económica por guardería o cuidado de menor según se detalla en el anexo II.

Este derecho se mantendrá en tanto en cuanto no fuera garantizado como prestación social de carácter estatal o autonómica.

Para años sucesivos, y con la reserva señalada en el párrafo anterior, la referida cuantía económica, se irá incrementando en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Artículo 90. *Permiso por acompañamiento a consulta médica.*

La persona trabajadora que tenga a su cargo a un menor de edad o a personas dependientes podrá disfrutar de un permiso retribuido anual de hasta diez horas.

Los acompañamientos deberán justificarse de forma escrita, identificando con nombre y apellido a la persona acompañada.

Artículo 91. *Permiso parental.*

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

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una

antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

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

Artículo 92. *Trabajo a distancia ocasional.*

La persona trabajadora podrá trabajar en remoto desde su domicilio cuando se den las siguientes situaciones especiales:

- Atender reposos domiciliarios de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta primero y segundo grado de consanguinidad, con justificante de asistencia o prescripción médica.
- Aquellos casos en los que el estado de salud no sea suficiente como para causar baja por Incapacidad Temporal. Se deberá soportar con justificante de asistencia o prescripción médica.

Artículo 93. *Teletrabajo y Smart working.*

Se reconoce el teletrabajo en modelo híbrido (régimen que combina parte presencial y parte a distancia) y el *Smart Working* (flexibilidad para comenzar o finalizar la jornada en teletrabajo para las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolla de forma frecuente fuera del centro de trabajo) como una forma de la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de Nortegas, siendo de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el protocolo de funcionamiento de teletrabajo y *Smart Working* anexo VII a este convenio.

Sección 6.^a *Acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo*

Artículo 94. *Principios generales.*

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
2. Considerando que cualquier actitud que contravenga este derecho entra en contradicción con la cultura empresarial del Grupo, y conscientes de que el acoso afecta directamente a la dignidad de la persona, así como a la productividad y la eficiencia en el trabajo, queda expresamente prohibida cualquier conducta en el ámbito laboral de acoso moral, físico, sexual o por razón de sexo.
3. El Grupo y los Representantes Legales de los Trabajadores de cada centro velarán por prevenir, impedir y castigar cualquier comportamiento susceptible de calificarse como acoso.
4. La prohibición de todo comportamiento de acoso en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).

Artículo 95. *Conceptos.*

En el ámbito laboral del Grupo se considerará acoso moral, acoso sexual o acoso por razón del sexo aquellas conductas tipificadas como tales en las disposiciones legales de aplicación de conformidad con la interpretación jurisprudencial dada en cada momento a las mismas.

Artículo 96. *Represalias y falsas imputaciones.*

1. El Grupo prohíbe las represalias contra cualquier persona que notifique, de buena fe, casos de discriminación, acoso, violencia o sospechas respecto a la política de discriminación positiva y contra cualquier persona que participe o, de otro modo, apoye una investigación desencadenada por dicha notificación.

2. Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

3. No obstante lo dispuesto en párrafos anteriores, la falsa imputación a un compañero, superior, cliente, proveedor, asesor o tercero de cualquier clase de conductas constitutivas de acoso cuando se demuestre infundada tal acusación, en particular si ha recaído al respecto sentencia judicial absolutoria, podrá considerarse infracción laboral de la máxima gravedad, al haber comprometido el prestigio o buen nombre del afectado.

Artículo 97. *Difusión.*

1. Al margen de la difusión que las presentes medidas tendrán a través de la publicación de este convenio colectivo, se procurará el adecuado conocimiento de las mismas a través de la realización de campañas informativas o acciones de formación que contribuyan a su conocimiento.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 98. *Procedimiento de denuncia y esclarecimiento de responsabilidades.*

1. Cualquier empleado o persona vinculada con el Grupo comunicará de inmediato, por escrito o verbalmente, a su superior, a la Dirección de RR.HH., del Grupo o a sus Representantes Legales la existencia de cualquier dato o indicio suficiente que ponga de manifiesto la presunta existencia de acoso, violencia o represalia o de cualquier circunstancia laboral que pudiera degenerar en tales calificaciones.

2. Una vez que la Dirección de RR.HH. tome conocimiento de esa información, abrirá de forma inmediata una investigación para el esclarecimiento de los hechos y responsabilidades. Con la debida discreción, recabará información complementaria y las comprobaciones que estime oportunas al respecto; tras las que, de estimarse que concurren indicios suficientes, dará traslado de los hechos que se le reprochan a quien se impute su comisión para que, en el plazo de cinco días naturales presente escrito de alegaciones al respecto, con la proposición de la prueba que considere pertinente en su defensa. Vistas las alegaciones y, en su caso, practicada la prueba propuesta y adecuada al caso, se dará traslado de todo lo actuado a la Representación Legal de los Trabajadores que podrá emitir informe en el plazo de cinco días naturales. Tras lo cual, háyanse o no efectuado alegaciones o presentado informe, concluirá este expediente contradictorio bien con el archivo provisional o definitivo sin mayores consecuencias (de no resultar relevantes o concluyentes los hechos denunciados), bien con la propuesta de

una medida subsanadora, bien con la imposición de la sanción correspondiente (si se determinara la existencia de la responsabilidad denunciada).

3. Se mantendrá, en la medida de lo posible, la confidencialidad, reserva y sigilo en todo el proceso de investigación, siempre que sea compatible con una investigación adecuada y con la oportuna medida subsanadora.

4. Será de tramitación obligatoria este procedimiento contradictorio interno con carácter previo al ejercicio de acciones legales en materia de acoso, paralizando cualquier plazo procesal al respecto.

Sección 7.^a Medidas protectoras hacia víctimas de violencia de género

Artículo 99. Marco de aplicación.

La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral.

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las trabajadoras del Grupo que sean víctimas de violencia de género, así como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con la que la empleada del Grupo mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado).

Las citadas medidas serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Artículo 100. Acuerdos de atención multidisciplinar.

El Grupo, garantizando la confidencialidad más estricta, cubrirá tanto a la empleada víctima de violencia de género, como a sus hijos menores de edad a su cargo y que convivan con ella, los siguientes servicios:

Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a las víctimas y, en su caso, orientación familiar.

Apoyo médico: Asistencia psiquiátrica.

Apoyo jurídico: Asistencia jurídica especializada en materia de violencia doméstica, tramitando las actuaciones correspondientes a la solicitud de Orden de Protección, conducente a conseguir protección de su seguridad física (orden de alejamiento), protección jurídica (atribución de vivienda familiar, custodia de hijos, pensión de alimentos) y protección social (tramitación de prestaciones o medidas de asistencia social).

Artículo 101. Ayudas económicas y préstamos.

El Grupo ofrecerá una ayuda económica incluida en el anexo II con el nombre de «Ayuda Económica, artículo 99» (importe revalorizable anualmente con el IPC real del año anterior) para los gastos que se produzcan de alquiler de vivienda habitual de aquella víctima de violencia de género que se vea obligada a dejar temporalmente su domicilio habitual, hasta entonces compartido con su agresor. Esta ayuda se mantendrá durante un plazo de seis meses en caso de que no hayan variado las condiciones por las que se le concedió la citada ayuda.

Asimismo, este tipo de víctimas tendrán la posibilidad de acceder a préstamos específicos, siendo objeto de condiciones especiales respecto a facilidades de pago.

Artículo 102. Horarios y jornadas.

El Grupo ofrecerá a la víctima de violencia de género la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitándoles el acceso al turno u horario que la víctima considere

que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención, o los servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia.

Asimismo, la solicitud de la trabajadora de una reducción de su jornada laboral será siempre atendida favorablemente, siendo esta quien determinará en qué proporción.

Artículo 103. *Permisos y vacaciones.*

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género el número de permisos de trabajo necesarios para poder realizar los trámites derivados de su situación. Dichos permisos tendrán la consideración de «Retribuidos» a todos los efectos.

Igualmente, se le permitirá variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de este en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

Artículo 104. *Cambio de lugar de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en cualquier otro centro de trabajo de las empresas del Grupo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

La empresa velará porque este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

Artículo 105. *Excedencias.*

La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período de tiempo suficiente que le permita normalizar su situación.

Artículo 106. *Representación Legal de los Trabajadores.*

Tan pronto se tenga conocimiento de un caso de violencia de género y siempre contando con el consentimiento de la víctima, se informará a la Representación Legal de los Trabajadores, quien velará por el fiel cumplimiento de la ley y lo establecido en este acuerdo, como garantía y protección de la víctima.

Será la trabajadora quien tenga la opción de elegir el ejercicio de uno de los derechos reconocidos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos.

En aquellos supuestos no contemplados expresamente en este acuerdo, se aplicarán las L.O. 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Sección 8.ª Discapacidad

Artículo 107. *Marco de aplicación.*

Las partes firmantes del presente convenio contribuirán y velarán por la promoción e integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario comprometiéndose expresamente al cumplimiento y seguimiento estricto de la normativa vigente y del articulado de esta sección.

Artículo 108. *Igualdad de trato.*

A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores/as con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que, de un lado, garanticen la

aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, fomentándose su acceso a las actividades formativas.

Artículo 109. *Eliminación de barreras.*

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, tomarán las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Artículo 110. *Tipo de contratación.*

En línea con el compromiso del Grupo sobre la creación de empleo estable, se les aplicará la modalidad de contratación indefinida.

CAPÍTULO VIII

Representación, participación y acción sindical

Sección 1.^a Principios generales

Artículo 111. *Derechos y sistema normativo.*

Con respeto de los derechos y facultades otorgados por las leyes y demás disposiciones oficiales vigentes en cada momento, la representación, participación y acción sindical de los trabajadores en la Empresa quedará regulada por lo dispuesto en La Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 112. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ninguno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, otros Delegados de Personal, y del Comité de Empresa al que perteneciere. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos comunicados que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición dentro de la Intranet un tablón electrónico y a su vez en cada zona o centro de trabajo dispondrán de un tablón de anuncios, que deberá situarse en un lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

5. Los representantes a que se refiere este capítulo dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente correspondan, para el ejercicio de sus labores sindicales.

Excepcionalmente, cuando el volumen de actividades de representación laboral o sindical a desarrollar en un determinado mes así lo requiera, la parte no disfrutada del crédito horario correspondiente al mes anterior podrá ser acumulada al del siguiente a efectos de su disfrute conjunto. En tales supuestos podrán llegar a establecerse, además, condiciones especiales siempre que así se acuerde con la Dirección de RR.HH. de la Empresa.

6. En todo caso, para ausentarse del trabajo, con cargo a este crédito, deberá ponerse en conocimiento de la Dirección de RR.HH., con la debida antelación, a los efectos de poder garantizar la cobertura de las necesidades del servicio, mediante la oportuna solicitud en la herramienta informática.

Asimismo, no se computarán, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de:

a. Su designación como componente de la comisión deliberadora del convenio colectivo.

b. Las de asistencia a las reuniones convocadas por la Dirección.

c. Las correspondientes a las utilizadas en las reuniones de los Comités de Seguridad, si formaran parte de los mismos.

d. Las que vinieran causadas por la asistencia a cualquier reunión de la Comisión Paritaria y las necesarias para el desarrollo de los trabajos derivados de las actividades propias de la Comisión de Acción Social recogidas en el presente convenio caso de pertenecer a ellas.

e. Las utilizadas al ser citado por la Autoridad Laboral.

7. Los representantes sindicales no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

8. Cuando algún Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa le coincida un permiso sindical con un día de descanso, se trasladará dicho descanso a otro día laborable.

Sección 2.^a Representación y participación del personal

Artículo 113. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa estará constituido por todos y cada uno de los delegados elegidos en los diferentes Centros de Trabajo, según corresponda legalmente.

Las funciones, garantías y derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, serán las recogidas en la legislación que les sea aplicable.

Sección 3.^a Acción sindical

Artículo 114. De los sindicatos.

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentaran el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente convenio colectivo, en la medida que les afecten.

Artículo 115. *Cargos electivos sindicales.*

1. Los trabajadores de las Empresas que ostenten cargos electivos a nivel Provincial, Autonómico o Estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, no obstante, por acuerdo con la Dirección de las Empresa, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del servicio.

b. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el normal desarrollo del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores activos de la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que el Grupo esté afectado por la negociación.

Sección 4.^a Asambleas de trabajadores

Artículo 116. *Régimen de las asambleas.*

1. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea, bien por empresas, zonas geográficas o centros de trabajo, o mediante convocatorias generales dirigidas al conjunto de empleados.

2. Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, por los Delegados de Personal o por el 25 por ciento de los trabajadores de la plantilla activa de la Empresa, o de la zona geográfica o centro de trabajo, según se trate de asambleas generales o de asambleas de zonas o centros de trabajo.

3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de RR.HH. con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo cuando la asamblea tenga por objeto informar sobre la negociación colectiva o sobre la convocatoria o desconvocatoria de una huelga, en cuyos supuestos la comunicación se efectuará con la antelación posible.

4. La celebración de la asamblea tendrá lugar en un local adecuado designado por la Dirección, y se efectuará fuera de las horas de trabajo.

5. Todos los trabajadores de los distintos centros de trabajo, tendrán derecho a celebrar dentro de la jornada laboral una asamblea al año, con un máximo de dos horas, previa comunicación por escrito del Comité a RR.HH., con una antelación mínima de 48 horas.

6. Las asambleas serán presididas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes serán responsables del normal desarrollo de las mismas y, de común acuerdo con la Dirección, adoptará las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad de la Empresa.

Sección 5.^a Utilización medios informáticos

Artículo 117. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. Dotación. La utilización de los medios informáticos por parte de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se considera condicionada a que por la Dirección de las Empresas del Grupo no se desautorice la misma por necesidades empresariales, informáticas o ejercicio abusivo e inadecuado de los mismos.

La empresa dotará de una cuenta de correo electrónico o buzón funcional al Comité y con acceso para todos los delegados a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados/as en los términos y condiciones que indica el siguiente punto.

2. Condiciones generales de utilización.

a. El uso de las herramientas informáticas puestas a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se limitará, respecto a las notificaciones individuales o colectivas a trabajadores y sus afiliados respectivos, exclusivamente, a avisos, convocatorias o información relevante y de interés para los trabajadores.

En este sentido, no se permitirá el envío masivo de correos con documentos adjuntos cuya extensión pueda bloquear el servidor o limitar de cualquier modo su rapidez o eficiencia, intercambio de posiciones negociadoras, debates, difusión de documentos sindicales o de cualquier otra materia, los cuales deberán encauzarse a través de la página web o Tablón Virtual que para uso exclusivo de las representaciones legales de los trabajadores se ha creado al efecto.

b. Queda expresamente prohibida la utilización del correo electrónico para el envío de comunicados insultantes, despectivos o ridiculizantes.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Sección 1.^a Complementos asistenciales

Artículo 118. *Garantías en situación de Incapacidad Temporal, Nacimiento.*

1. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal y contingencia protegible de nacimiento, el personal disfrutará de las siguientes garantías:

Desde el primer día, el 100 % de los conceptos de Sueldo y Pagas extraordinarias y el SIR Pensionable si lo hubiera.

El personal de turnos percibirá, además, desde el inicio del proceso, el importe correspondiente al Plus de turnicidad que hubiera devengado de haberse encontrado en situación activa solamente en los casos de nacimiento enfermedad profesional y accidente, y en aquellas situaciones de enfermedades oncológicas, cardiovasculares o de similar gravedad a justificar a través del servicio de Vigilancia de la Salud.

2. En cualquier caso, dicha garantía se encuentra supeditada al reconocimiento del derecho al percibo de la prestación de incapacidad temporal o contingencia protegible de nacimiento, así como a su efectiva percepción a la que complementa y por tanto, a que no se haya incurrido en ninguna de las situaciones que la normativa establece para la denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio de incapacidad temporal, constituyendo en todo caso una garantía complementaria y no sustitutiva.

El disfrute de las anteriores garantías en situación de incapacidad temporal se entiende condicionado, además, al hecho de que el Servicio Médico que el Grupo estime lleve a cabo las pruebas y reconocimientos médicos que por parte de aquel se consideren pertinentes y necesarios, inclusive las que pudieran requerir su ingreso en un centro hospitalario, para controlar y verificar el estado de enfermedad o accidente del

trabajador, así como el cumplimiento por el mismo del tratamiento médico que le ha sido recomendado.

Por ello, cualquier actuación del trabajador que impida la efectiva realización de tales pruebas o reconocimientos médicos, se entenderá como una negativa del mismo a la verificación de su estado de salud y al necesario control al que queda condicionado el disfrute de las anteriores garantías.

Por tanto, tal negativa, en los términos expuestos, dará lugar a la inmediata suspensión del derecho al percibo de esas mejoras o garantías de las prestaciones, en tanto en cuanto el trabajador se niegue, impida o se oponga a colaborar con los profesionales sanitarios encargados de efectuar y/o gestionar la realización de los exámenes de salud pertinentes.

3. En este caso, al igual que en el supuesto de que el Servicio Médico no considerase justificadas las ausencias al trabajo o se declarase por el mismo la aptitud del trabajador para el trabajo, la Dirección con información a la Representación Legal de los Trabajadores decidirá lo que proceda con respecto al período de suspensión o a la extinción de los derechos económicos derivados de las garantías establecidas.

Artículo 119. *Ayuda especial a personas con discapacidad.*

Los trabajadores activos o pasivos que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios discapacitados, recibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, percibirán la cantidad que se detalla en el anexo II.

Para años sucesivos, se irán incrementando automáticamente en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Sección 2.ª Atenciones sociales

Artículo 120. *Comisión de Acción Social.*

Las ayudas y beneficios sociales que se regulan en los artículos que siguen serán gestionados por la Comisión de Acción Social que se regula en el artículo 7 del presente convenio colectivo. Estos Beneficios Sociales serán adjudicados por la Comisión de Acción Social, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección.

Los importes por concepto están recogidos en el anexo II. Para años sucesivos, se irán incrementando automáticamente en función del aumento real que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior.

Artículo 121. *Anticipos a Cuenta.*

1. El Grupo, continuando con su programa de atención social al personal de plantilla, destinará en concepto de anticipo a cuenta la cantidad anual incluida en el anexo II, la cual no será acumulable.

2. Todos los anticipos a cuenta descritos en este artículo requieren un informe favorable de la Comisión de Acción Social.

3. Todos los anticipos se amortizarán mediante descuento mensual en nómina. En el supuesto de que, concedido y vigente el anticipo, el solicitante dejase de pertenecer a la plantilla, deberá abonar a la Empresa en una sola vez, el saldo que en ese momento estuviese pendiente de amortizar.

4. Para solicitar un anticipo es necesario cumplir con el procedimiento establecido y remitirlo a la dirección de correo electrónico de la comisión de asuntos sociales. Es condición indispensable la presentación de presupuesto y facturas justificantes. Si en el momento de realizar la solicitud, no se dispusiese de la factura, el solicitante se compromete a presentarla en un plazo inferior a tres meses después de la concesión del anticipo. El incumplimiento de esta norma conlleva la obligatoriedad de devolución en una sola vez por parte del trabajador del anticipo recibido.

5. Para todos los tipos de anticipos, se establece un periodo de carencia de tres meses entre la finalización del abono completo de un anticipo y la concesión de otro.

6. Los anticipos a cuenta podrán ser de diferentes tipos:

a. Adquisición o rehabilitación de vivienda de la residencia habitual. La cuantía máxima de este anticipo queda establecida en 20.000 euros. Se establece un periodo de amortización de hasta ocho años.

b. Adquisición o reparación de vehículos. El personal de plantilla podrá solicitar un anticipo a cuenta destinado a la compra de un vehículo por un importe máximo de 8.000 euros. Se establece un periodo de amortización de hasta cuatro años.

c. Equipamientos del hogar familiar. El personal de plantilla podrá solicitar un anticipo a cuenta por un importe máximo de 6.000 euros como máximo, para la compra de elementos destinados al equipamiento del hogar familiar (electrodomésticos, mobiliario, etc.). Se establece un periodo de amortización de hasta dos años.

d. Otros. Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo a cuenta por causas no recogidas anteriormente (Enfermedad, Accidente o situaciones excepcionales debidamente justificadas). El importe máximo definido será de 6.000 euros. Se establece un periodo de amortización de hasta dos años.

7. Todos los anticipos recogidos en este artículo tendrán la consideración de retribución en especie.

Artículo 122. *Bonos de Viaje.*

1. Con el fin de facilitar el descanso a su personal, el grupo continuará el actual programa de Bonos de Viaje, destinando a este fin la cantidad recogida en el anexo II.

2. A la Comisión de Acción Social corresponde la distribución, y adjudicación de los Bonos, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección de las Empresas.

Artículo 123. *Becas y ayudas escolares.*

1. Se constituye por las empresas sujetas a este convenio un fondo recogido en el anexo II, con destino a la concesión de becas de estudio y subvenciones para adquisición de libros de texto o material escolar.

2. Estas becas serán adjudicadas por Comisión de Acción Social, de acuerdo con las normas aprobadas por la Dirección, y por los importes que en las mismas normas se prevean, según los estudios que se cursen, teniendo derecho a solicitarlas los trabajadores activos, tanto en su propio nombre como en el de su cónyuge e hijos.

Artículo 124. *Suministro de energía eléctrica.*

El personal en activo disfrutará, a partir de la firma del presente convenio y a lo largo de su relación laboral, de suministro de energía eléctrica, en su domicilio habitual, en las condiciones que a continuación se establecen:

1. 5.000 kWh/año de cupo gratuito.

2. Desde 5.001 hasta 8.000 kWh/año, el 50 % de descuento sobre la tarifa de clientes ordinaria.

Este beneficio se mantendrá al trabajador que sea declarado de incapacidad permanente o a su cónyuge superviviente en caso de fallecimiento hasta que el trabajador hubiera alcanzado la edad ordinaria de jubilación.

El mantenimiento de este beneficio supone el pago de las facturas periódicas expedidas, que se realizará necesariamente a través de domiciliación bancaria.

El fraude, debidamente probado conforme a las reglas comúnmente establecidas en derecho, en el disfrute de este beneficio comportará la privación indefinida del mismo.

Sección 3.^a Sistema de Previsión Social

Artículo 125. *Plan de Pensiones.*

Las partes firmantes del convenio promoverán las iniciativas pertinentes para someter a la aprobación de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo la transformación de las actuales tablas de aportaciones empresa / trabajador a la reseñada en el anexo IV del presente convenio, con respeto en todo caso, a los porcentajes previstos para el nivel «0» así como lo referido a los compromisos establecidos para los «Partícipes en suspenso» con mantenimiento de aportaciones.

A estos efectos se tomará en cuenta lo previsto en el artículo 41 del Reglamento de Especificaciones del referido Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo en relación con lo establecido en el artículo 18 y concordantes del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

CAPÍTULO X

Código de Conducta y Régimen Disciplinario

Sección 1.^a Código de Conducta

Artículo 126. *Conducta ética en la actividad y en el entorno de trabajo.*

1. En el desarrollo de todas las actividades del Grupo:

a. En las actuaciones profesionales de directivos y empleados del Grupo se extremará la atención al cumplimiento la legislación vigente de aplicación a las actividades desempeñadas.

b. Prestarán a las autoridades de supervisión y fiscalización toda la colaboración a su alcance, satisfaciendo las peticiones que le sean dirigidas y no adoptando ningún comportamiento que pueda impedir el ejercicio de las competencias de supervisión por parte de esas autoridades.

2. En el entorno de trabajo:

a. Todas las actuaciones estarán guiadas por los más elevados patrones de integridad, honestidad y transparencia.

b. Todos los directivos y empleados del Grupo facilitarán a sus superiores información veraz, explicarán con total transparencia sus decisiones y comportamientos profesionales, actuando siempre de forma leal a los principios e intereses del Grupo.

c. Las situaciones que puedan generar conflictos entre los intereses personales y el deber de lealtad para con la empresa u otros colaboradores, deben ser de inmediato comunicados por escrito a un superior.

d. Se prohíbe toda práctica de corrupción, en todas sus formas activas y pasivas, ya sea a través de actos u omisiones, bien a través de la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

e. Se establece un compromiso de consulta previa a la Dirección para la aceptación de cualquier designación para el ejercicio de otra actividad profesional externa que pudiera condicionar su independencia, interferir con sus atribuciones o con las actividades de la empresa.

f. Los empleados del Grupo con relaciones familiares o equiparadas dentro del mismo no deberán ejercer su actividad profesional en relación jerárquica o funcional directa entre sí. En caso de que excepcionalmente y por un periodo transitorio, se de esta circunstancia, durante el tiempo que dure la misma, se garantizará la objetividad de los procesos de evaluación, apreciación del desempeño, promoción, etc.

g. El patrimonio de la empresa deberá ser protegido por todos y usado sólo en la ejecución de los procesos de negocio, asegurando su uso eficiente.

Artículo 127. *Protección, conservación del Medio Ambiente y sostenibilidad.*

1. Todos los empleados del Grupo se implicarán en los aspectos medioambientales a través de la mejora continua, promoviendo y fomentando la protección y conservación del Medio Ambiente.
2. Dentro de esa Política Medioambiental se establecen los siguientes objetivos:
 - a. Crear valor a la Sociedad integrando el respeto y la protección del Medio Ambiente y la responsabilidad social con los aspectos económicos encaminados a la Compañía hacia el Desarrollo Sostenible.
 - b. Cumplir con la legislación y normativa ambiental aplicable.
 - c. Establecer objetivos y metas medioambientales alineados con el compromiso de mejora continua.
 - d. Exigir que los proveedores cumplan con los requisitos medioambientales exigidos por el Grupo.
 - e. Establecer los canales adecuados para la formación, sensibilización y comunicación de nuestros empleados en materia medioambiental.
 - f. Comunicar a la Sociedad en general nuestro compromiso de protección del Medio Ambiente.

Artículo 128. *Control interno.*

1. Resulta de vital importancia el establecimiento de adecuados controles internos en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de la estructura del Grupo.
2. Dichos controles tendrán especial importancia y relevancia en el área financiera, contribuyendo a prevenir y cubrir posibles riesgos.
3. En consecuencia, todos los empleados del Grupo prestarán la máxima colaboración y cooperación en la aplicación de tales controles, evitando cuidadosamente su elusión o desnaturalización.

Sección 2.^a Régimen Disciplinario

Artículo 129. *Normas generales.*

1. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.
2. La Dirección de la empresa deberá informar al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.4.c del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de poder solicitar su intervención previa cuando las circunstancias lo permitan y aconsejen. En estos casos el Comité observará de manera particularmente escrupulosa su deber de secreto y confidencialidad.

Artículo 130. *Normas de aplicación.*

Será de aplicación las incluidas en el anexo V, Régimen Disciplinario.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de horarios y calendarios.*

La aplicación de la Jornada Ordinaria será efectiva desde el 1 de enero de 2024 y sucesivos para todos los empleados que no tengan condiciones individuales (DIR).

Los empleados con DIR podrán solicitar de forma expresa e irrevocable a la Dirección de RRHH acogerse a las condiciones de convenio relativas a horarios y calendarios a lo largo de la vigencia del presente convenio, por años completos y siempre antes del comienzo del año de aplicación, así en noviembre de 2023 para el año 2024, en noviembre de 2024 para el año 2025 y en noviembre de 2025 para el año 2026.

Disposición transitoria segunda.

Todos los atrasos o diferencias de salario surgidos de la negociación de este convenio se aplicarán desde el 1 de Enero de 2022 hasta el 30 de Septiembre de 2023 y serán calculados y abonados en la nómina de Octubre de 2023.

Disposición adicional primera. *Garantías individuales (SIR y DIR).*

La entrada en vigor del presente convenio colectivo no afecta al mantenimiento por sus titulares de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que no están o superan los previstos en su texto, y que fueron reconocidos por el Acuerdo Colectivo de Grupo Naturgas (ACGN) del 12 de diciembre de 2016, así como en su Cláusula de Garantías Individuales y que fueron confirmados por carta dirigida a todos los trabajadores afectados por esta medida.

De esta forma los empleados titulares de los denominados «DIR» y «SIR» establecidos en el ACGN los conservarán en los mismos términos y condiciones en que fueron comunicados en su día sin que sea necesario volver a comunicar o reiterar, resultando por tanto aplicable el régimen previsto en el ACGN, así como su Cláusula de Garantías y demás menciones comunicadas en carta individual.

Para años sucesivos, los SIR se irán modificando automáticamente en función del IPC del año anterior. Si se pactara una subida en tablas superior al IPC, esta mayor subida sería de aplicación también al SIR que correspondiera en dicho momento.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de garantía de estabilidad en el empleo.*

Las partes son conscientes de la importancia de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de cada una de las empresas que conforman el ámbito territorial del presente convenio, siempre teniendo en cuenta el contexto económico y empresarial vigente en cada momento. Así la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores consideran necesario contar con un marco que posibilite el mantenimiento y la estabilidad del empleo y procure el desarrollo profesional del colectivo existente.

En este sentido, la empresa se compromete, antes de iniciar la implementación de ajustes de carácter colectivo, a contemplar medidas alternativas y a valorar, previamente, otras medidas colectivas y /o individuales, previstas en la legislación vigente y en el presente convenio, que sean tendentes a procurar el mantenimiento del empleo, tales como la modificación de condiciones y movilidad geográfica y funcional que la ley regula, y apostando por la conservación del mismo. En este mismo escenario, como medida de garantía de empleo la Empresa se compromete a contemplar reubicaciones de personal en las distintas empresas del Grupo cuando fuera posible. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos de oposición a estas medidas que la legislación garantice a los trabajadores afectados.

Las partes se comprometen a acometer aquellas medidas que impliquen una reestructuración colectiva que afecte a la estabilidad del empleo a través del diálogo, siempre con respeto y observancia de la buena fe en aras de encontrar las soluciones menos traumáticas para el conjunto de los trabajadores.

Disposición adicional tercera. *Concurrencia en ayudas y beneficios sociales.*

En el caso de que los dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho pertenezcan a la plantilla de alguna de las empresas del Grupo, solo uno de ellos podrá solicitar las ayudas y/o beneficios sociales previstos en este convenio que en caso de discrepancia se distribuirán, si fueran divisibles, entre ambos trabajadores por mitad.

Las ayudas a hijos u otros dependientes tendrán naturaleza personal, encontrándose directamente vinculadas a la persona en beneficio de la que se reconoce.

Lo dispuesto en la presente Disposición no será de aplicación a las ayudas y beneficios gestionados por la Comisión de Acción Social que tendrán su propia regulación.

Disposición final primera. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando anteriormente el personal por la aplicación de convenios Colectivos, normas anteriores a los mismos, pactos individuales o concesión graciable de las Empresas.

Disposición final segunda. *Solución de conflictos.*

Durante la vigencia de este convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias que, en el orden laboral, puedan surgir, respecto a la interpretación o aplicación de este convenio por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios, todo ello sin perjuicio del derecho a la tutela judicial que a las partes corresponde.

Disposición final tercera. *Objetivos para el artículo Incrementos salariales.*

La Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores, en el primer trimestre de cada año de la vigencia del presente convenio, sobre el objetivo de EBITDA consolidado del Grupo.

ANEXO I

Tabla salarial 2022 y 2023

Año 2022

Niveles retributivos

Grupos	Entrada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Categoría
A	2.372,59	2.549,35	3.149,29	3.529,58	3.593,16	3.656,75	3.720,32	3.789,88	3.859,43	3.929,01	3.997,66	4.066,31	4.134,97	4.205,46	4.273,21	4.340,96	4.409,78	RESPONSABLES.
B	2.036,39	2.187,30	2.699,52	3.024,19	3.078,54	3.132,89	3.187,20	3.242,64	3.298,06	3.353,51	3.412,20	3.470,87	3.529,58	3.593,16	3.656,75	3.720,32	3.789,88	COORDINADORES TÉCNICOS SUPERIORES.
C	1.576,51	1.692,08	2.084,31	2.332,92	2.408,44	2.483,99	2.559,51	2.614,42	2.669,32	2.724,21	2.824,19	2.924,20	3.024,19	3.078,54	3.132,89	3.187,20	3.242,64	ENCARGADOS TÉCNICOS DE APOYO SUPERVISORES.
D	1.349,83	1.447,98	1.781,07	1.992,20	2.028,06	2.063,92	2.099,78	2.137,83	2.175,84	2.213,88	2.253,57	2.293,24	2.332,92	2.408,44	2.483,99	2.559,51	2.614,42	TÉCNICOS OPERACIONALES.
E	1.157,85	1.241,23	1.524,22	1.703,59	1.734,04	1.764,46	1.794,91	1.826,95	1.859,01	1.891,09	1.924,77	1.958,49	1.992,20	2.028,06	2.063,92	2.099,78	2.137,83	AUXILIARES.

Año 2023

Niveles retributivos

Grupos	Entrada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Categoría
A	2.467,49	2.651,33	3.275,27	3.670,76	3.736,89	3.803,02	3.869,13	3.941,47	4.013,81	4.086,17	4.157,57	4.228,96	4.300,37	4.373,67	4.444,13	4.514,60	4.586,17	RESPONSABLES.
B	2.117,85	2.274,79	2.807,50	3.145,16	3.201,68	3.258,20	3.314,69	3.372,35	3.429,98	3.487,65	3.548,68	3.609,70	3.670,76	3.736,89	3.803,02	3.869,13	3.941,47	COORDINADORES TÉCNICOS SUPERIORES.
C	1.639,57	1.759,77	2.167,68	2.426,24	2.504,77	2.583,35	2.661,89	2.719,00	2.776,10	2.833,18	2.937,15	3.041,16	3.145,16	3.201,68	3.258,20	3.314,69	3.372,35	ENCARGADOS TÉCNICOS DE APOYO SUPERVISORES.
D	1.403,83	1.505,90	1.852,31	2.071,89	2.109,18	2.146,48	2.183,77	2.223,34	2.262,87	2.302,44	2.343,72	2.384,97	2.426,24	2.504,77	2.583,35	2.661,89	2.719,00	TÉCNICOS OPERACIONALES.
E	1.204,16	1.290,88	1.585,19	1.771,73	1.803,40	1.835,04	1.866,71	1.900,03	1.933,37	1.966,73	2.001,76	2.036,83	2.071,89	2.109,18	2.146,48	2.183,77	2.223,34	AUXILIARES.

ANEXO II

Tabla de otros conceptos retributivos 2022 y 2023

Año 2022

		IMPORTE PLUS DE TURNICIDAD - Artº 27				OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		IMPORTE PLUS DE TURNICIDAD - Artº 27	
		IMPORTE HORAS EXTRAS Artº 30		TURNO		CONCEPTOS		IMPORTE	
		HORAS COMPENSADAS 175%		CERRADO		ARTº		IMPORTE	
GRUPOS PROFESIONALES	A	16,05 €	37,47 €	41,37 €		28 PLUS DE NOCTURNIDAD: (N.L.R. X 12 meses + S.I.R.O. absorbible / 1700) X 0,23		37 DIETAS (IPC AÑO ANTERIOR):	
	B	13,06 €	31,99 €	41,37 €		29 PLUS DE CONDUCCION:		DESAYUNO 3,32 €	
	C	11,26 €	26,24 €	33,11 €		30 COMPENSACION EN DESCANSO POR HORAS		ALMUERZO/BIETA COMERCIAL/DIETA SINDICAL 18,21 €	
	D	8,74 €	20,41 €	26,22 €		31 COMPENSACION POR SALIDA		COMPLETA 60,66 €	
	E	7,40 €	17,27 €	26,22 €		DIURNA 31,50 €		SUPUESTOS ESPECIALES (IPC AÑO ANTERIOR):	
						NOCTURNA 63,00 €		DIA LABORABLE 83,92 €	
						MEDIA 15,75 €		DIA FESTIVO 115,80 €	
						32 COMPENSACION POR RETEN / DISPONIBILIDAD		(DIETA FERROCTA + 50% D.L.D.F)	
						GRUPOSA, B y C		0,42 €	
						10% SUUELDO		0,43 €	
						D.L. D.F.		0,44 €	
						GRUPOS D y E		0,45 €	
						54,85 €		0,46 €	
						62,99 €		KILOMETROS POLITICA DE VIAJES:	
						33 GRATIFICACION DE N.S. IV Y VISPERA REYES		0,26 €	
						PREMIOS DE VINCULACION:		6,06 €	
						25 AÑOS 1,703,59 €		89 AYUDA DE GUARDERIAS 68,50 €	
						40 AÑOS 2,436,13 €		101 AYUDA ECONOMICA ART. 101 (IPC AÑO ANTERIOR) 668,24 €	
						CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES (IPC AÑO ANTERIOR)		119 AYUDA ESPECIAL A DISCAPACITADOS: 90,88 €	
COMISION DE ACCION SOCIAL	121	ANTICIPO A CUENTA		189,445 €					
	122	BONOS DE VIAJE		38,262 €					
	123	BECAS		48,194 €					

Año 2023

IMPORTE PLUS DE TURNO				IMPORTE PLUS DE TURNO				IMPORTE PLUS DE TURNO				IMPORTE PLUS DE TURNO			
HORAS EXTRAS		HORAS COMPENSADAS		HORAS		TURNO		HORAS EXTRAS		HORAS COMPENSADAS		HORAS		TURNO	
ARTº 30		175%		175%		CERRADO		ARTº 27		CERRADO		ARTº 27		CERRADO	
A		16,69 €		39,97 €		43,02 €		28		PLUS DE NOCTURNIDAD: (N.R. X 12 meses + SIRO absorbible / 1200) X 0,25		37		DIETAS (IPC AÑO ANTERIOR):	
B		14,21 €		33,17 €		43,02 €								DESAYUNO 3,51 €	
C		11,71 €		27,29 €		34,43 €								ALMUERZO/CENA/DIETA COMERCIAL/DIETA SINDICAL 19,25 €	
D		9,09 €		21,23 €		27,27 €								COMPLETA 64,12 €	
E		7,70 €		17,96 €		27,27 €								SUPUESTOS ESPECIALES (IPC AÑO ANTERIOR):	
														DÍA LABORABLE 88,70 €	
														DÍA FESTIVO 122,40 €	
														(DIETA PERNOCTA + 50% D.U.P)	
														KILOMETROS (IPC AÑO ANTERIOR):	
														KM SIN ACOMPAÑANTES 0,45 €	
														KM CON 1 ACOMPAÑANTE 0,46 €	
														KM CON 2 ACOMPAÑANTE 0,47 €	
														KM CON 3 ACOMPAÑANTE 0,48 €	
														KM CON 4 ACOMPAÑANTE 0,49 €	
														KILOMETROS POLITICA DE VIAJES:	
														42 AYUDA DE COMIDA 6,93 €	
														89 AYUDA DE GUARDERIAS 70,28 €	
														101 AYUDA ECONOMICA ART. 101 (IPC AÑO ANTERIOR) 708,33 €	
														119 AYUDA ESPECIAL A DISCAPACITADOS: 96,06 €	
IMPORTE PLUS DE TURNO				IMPORTE PLUS DE TURNO				IMPORTE PLUS DE TURNO				IMPORTE PLUS DE TURNO			
ARTº 26		ARTº 26		ARTº 26		ARTº 26		ARTº 26		ARTº 26		ARTº 26		ARTº 26	
PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD		PAGA PRODUCTIVIDAD	
GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C		GRUPOS A, B y C	
10% SUELDO		10% SUELDO		10% SUELDO		10% SUELDO		10% SUELDO		10% SUELDO		10% SUELDO		10% SUELDO	
D.L. D.F.		D.L. D.F.		D.L. D.F.		D.L. D.F.		D.L. D.F.		D.L. D.F.		D.L. D.F.		D.L. D.F.	
GRUPOS D y E		GRUPOS D y E		GRUPOS D y E		GRUPOS D y E		GRUPOS D y E		GRUPOS D y E		GRUPOS D y E		GRUPOS D y E	
57,05 €		57,05 €		57,05 €		57,05 €		57,05 €		57,05 €		57,05 €		57,05 €	
81,40 €		81,40 €		81,40 €		81,40 €		81,40 €		81,40 €		81,40 €		81,40 €	
GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES		GRUPOS DE NE, NV Y VISPERA REYES	
65,51 €		65,51 €		65,51 €		65,51 €		65,51 €		65,51 €		65,51 €		65,51 €	
PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:		PREMIOS DE VINCULACION:	
25 AÑOS		25 AÑOS		25 AÑOS		25 AÑOS		25 AÑOS		25 AÑOS		25 AÑOS		25 AÑOS	
1,771,73 €		1,771,73 €		1,771,73 €		1,771,73 €		1,771,73 €		1,771,73 €		1,771,73 €		1,771,73 €	
40 AÑOS		40 AÑOS		40 AÑOS		40 AÑOS		40 AÑOS		40 AÑOS		40 AÑOS		40 AÑOS	
2.535,57 €		2.535,57 €		2.535,57 €		2.535,57 €		2.535,57 €		2.535,57 €		2.535,57 €		2.535,57 €	
CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES (IPC AÑO ANTERIOR)				CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES (IPC AÑO ANTERIOR)				CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES (IPC AÑO ANTERIOR)				CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES (IPC AÑO ANTERIOR)			
121		121		121		121		121		121		121		121	
ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA		ANTICIPOS A CUENTA	
179,104 €		179,104 €		179,104 €		179,104 €		179,104 €		179,104 €		179,104 €		179,104 €	
122		122		122		122		122		122		122		122	
BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE		BONOS DE VIAJE	
40,445 €		40,445 €		40,445 €		40,445 €		40,445 €		40,445 €		40,445 €		40,445 €	
123		123		123		123		123		123		123		123	
BECAS		BECAS		BECAS		BECAS		BECAS		BECAS		BECAS		BECAS	
51,988 €		51,988 €		51,988 €		51,988 €		51,988 €		51,988 €		51,988 €		51,988 €	

ANEXO III

Funciones y Grupos Profesionales

De acuerdo con la facultad de dirección en la organización del trabajo que el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores confiere a la empresa, el presente listado de funciones podrá ser objeto de modificación por parte de la empresa en aras al normal y adecuado desenvolvimiento de la actividad de la misma.

Función	Grupo profesional
Responsable de Zona Construcción.	A
Responsable de Tramitación.	A
Responsable de Tesorería.	A
Responsable de Telecontrol.	A
Responsable de SIG Calidad y MA.	A
Responsable de Regulación Técnica.	A
Responsable de Proyectos y Soporte Sistemas.	A
Responsable de Ordenes de Servicio.	A
Responsable de Operación de Red.	A
Responsable de Oficina Técnica.	A
Responsable de Innovación.	A
Responsable de Gestión de Medida, Control del Fraude y ATR.	A
Responsable de Gestión de Emergencias.	A
Responsable de Estrategia.	A
Responsable de Ctrl. de Gest. y Report. Operat.	A
Responsable de Centro de O&M.	A
Responsable de Canal.	A
Responsable de Asesoría Jurídica.	A
Responsable de Análisis de Red.	A
Tco. Superior Servicio Cliente.	B
Tco. Superior Procs. Equip. Med. y Ctrl. Dif. Medic.	B
Tco. Superior Indicadores y Reporting.	B
Tco. Superior Gestión Medida y Ctrl. Fraude.	B
Tco. Superior Gestión de Salas de Calderas.	B
Tco. Superior en RRHH.	B
Tco. Superior de Telecontrol (Operador).	B
Tco. Superior de Sostenibilidad.	B
Tco. Superior de Regulación Económica.	B
Tco. Superior de Proyecto Construcción.	B
Tco. Superior de Procesos.	B
Tco. Superior de Ingeniería.	B
Tco. Superior de Expansión.	B

Función	Grupo profesional
Tco. Superior de Estrategia y Desarrollo.	B
Tco. Superior de desarrollo de negocio.	B
Tco. Superior de Contabilidad.	B
Tco. Superior de Compras.	B
Tco. Superior de Balances y Repartos.	B
Tco. Superior de Auditoria Interna.	B
Tco. Superior de Análisis de Red.	B
Tco. Superior Control de Gestión y Reporting Operativo.	B
Tco. Superior Contactos y Reclamaciones.	B
Tco. Superior Consolidación Contable y Reporting Financiero.	B
Tco. Superior Ciberseguridad.	B
Tco. Superior Analista de Datos.	B
Responsable Gest. Eq. y Ctrl. Diferenc. Medic.	B
Coordinador de Zona Servicios Técnicos.	B
Coordinador de Gis.	B
Coordinador de Facturación.	B
Coordinador de Área Técnica Prevención.	B
Coordinador Contratación y Gestión ATR.	B
Tco. de Apoyo Seguimiento Inversiones y Costes.	C
Tco. de Apoyo Gestión Equipos de Medida.	C
Tco. de Apoyo Gest. Medida y Ctr. Fraude.	C
Tco. de Apoyo de Tesorería.	C
Tco. de Apoyo de Servicios Generales.	C
Tco. De Apoyo de PMAC.	C
Tco. de Apoyo de GIS.	C
Tco. De Apoyo de Gestión: mantenimiento y almacenes.	C
Tco. de Apoyo de Gestión Documental.	C
Tco. de Apoyo de Gestión de Emergencias.	C
Tco. de Apoyo de Explotación de Red /Maestro.	C
Tco. de Apoyo de Contabilidad.	C
Tco. de Apoyo Contactos y Reclamaciones.	C
Responsable del Soporte Administrativo.	C
Encargado de Gestión Equipos de Medida.	C
Tco. Operacional Explotación de Red /Oficial.	D
Secretaria de Dirección.	D
Administrativo de Tramitación.	D
Administrativo de Servicios Técnicos.	D
Administrativo de Facturación.	D

Función	Grupo profesional
Administrativo de Distribución de Gas.	D
Administrativo de Contratación ATR.	D
Administrativo de contabilidad y gestión fiscal.	D
Administrativo de Cobros y Deuda.	D
Auxiliar de Ordenanza.	E
Auxiliar Administrativo.	E

ANEXO IV

Aportación Plan de Pensiones

Tabla aportaciones al Plan de Pensiones - Artículo 125

Grupos profesionales	% Aportación Entidad Promotora	% Aportación Partícipe
A	4,57 %	3,05 %
B	3,91 %	2,60 %
C	2,99 %	1,99 %
D	2,54 %	1,69 %
E	2,10 %	1,40 %

ANEXO V

Régimen disciplinario

Artículo 1. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k. El acoso sexual.

l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 3. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO VI

Calendario turnos

M	M	T	T	N	N	N
D	D	D	D	M	M	M
T	T	N	N	D	D	D
D	D	M	M	T	T	T
N	N	D	D	D	D	D
Md	Md	Md	Md	Md	D	D
Td	Td	Td	Td	Td	D	D
Z	Z	Z	Z	Z	D	D

ANEXO VII

Protocolo de Teletrabajo

Índice de contenidos

1. Introducción.
2. Contenido del protocolo.
3. Objetivos.
4. Ámbito de aplicación.
5. Criterios.
6. Modalidad de teletrabajo.
7. Reglas Generales.
8. Responsabilidades.
9. Seguridad y salud.
10. Sistemas y medios de trabajo.
11. Seguridad de la información y confidencialidad.
12. Trabajo presencial en otros centros de trabajo.
13. Derechos.

1. Introducción.

Al amparo del acuerdo alcanzado con motivo del II Convenio Colectivo de Nortegas, se desarrolla el presente protocolo (el «Protocolo») para establecer las normas que rigen la aplicación del Teletrabajo y *Smart Working*.

2. Contenido del protocolo.

Este Protocolo aborda los principios, responsabilidades y prácticas requeridas para aplicar el modelo de Teletrabajo en Nortegas. Establece un escenario común y transparente bajo el cual están englobados todas las personas trabajadoras y además actúa como marco regulatorio interno para adecuarse a las nuevas formas.

3. Objetivos.

Los objetivos de este Protocolo establecido son:

- Proporcionar una fuente de información común para las personas trabajadoras de Nortegas bajo el ámbito de este modelo.
- Establecer las bases en las que se va a basar el acuerdo entre Nortegas y las personas trabajadoras.
- Definir los derechos y las obligaciones de Nortegas y la persona trabajadora.
- Establecer prácticas estándar y el procedimiento interno de aplicación.
- Asegurar que todas las directrices cumplen con los requerimientos legales.

El marco normativo de referencia es:

- Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- II Convenio Colectivo Grupo Nortegas.

4. Ámbito aplicación.

Este Protocolo se aplicará a toda la plantilla de Nortegas que, por su rol, proyecto, servicio puedan acogerse o bien al Teletrabajo o al *Smart Working* y siempre que la organización del área/departamento lo aprueben.

Los responsables directos de las personas trabajadoras realizarán el seguimiento que sea preciso para el cumplimiento del presente protocolo y la función de RRHH realizará las auditorías de cumplimiento que sean necesarias.

5. Criterios para teletrabajar.

Para considerar que el modelo es apropiado en términos generales, es necesario que el responsable directo de la persona trabajadora acogida al Teletrabajo, el director del departamento, el director del área correspondiente y RRHH tengan en cuenta los siguientes aspectos generales:

Dirección y gestión:

- Que la organización de cada departamento y los roles de cada puesto lo permitan.
- Se valorará de acuerdo con los requisitos del área y en función a los roles de cada persona trabajadora.
- Las personas trabajadoras deben contar con una adecuada supervisión y apoyo cuando teletrabajen.
- Se debe mantener una comunicación abierta y fluida entre las personas trabajadoras y su responsable mientras se esté teletrabajando.

Espacio de trabajo:

- La persona trabajadora tendrá que disponer en su domicilio de un área donde pueda establecer su espacio de trabajo maximizando su confort y productividad.
- Del mismo modo, el espacio debe garantizar que los datos de la empresa están protegidos. Tanto la seguridad digital, como la seguridad perimetral deben estar garantizadas.
- La información que se trate podrá ser enviada, recibida y compartida digitalmente, por lo que se debe garantizar que la conectividad es óptima.
- El área debe ser tranquila, alejada de distracciones, de modo que las llamadas y videoconferencias puedan ser llevadas a cabo de una forma profesional y confidencial.
- El lugar de trabajo habitual desde donde la persona trabajadora realizará el teletrabajo se supedita a que se preste en condiciones tales que no generen un riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, debiéndose garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que resulten de aplicación.
- La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia. En consecuencia, además de que la persona trabajadora tenga que verificar que la zona habilitada para la prestación de servicios en el lugar de teletrabajo son las adecuadas y legalmente exigibles, la empresa, en la persona del responsable de prevención de riesgos laborales, podrá realizar una visita a dicha zona habilitada en caso de que requiera de información adicional para valorar dichos riesgos y confirmar la adecuación de la zona para trabajar a distancia.

6. Modalidades de trabajo a distancia.

Smart Working:

La prestación de esta modalidad laboral es de carácter voluntario y reversible y se llevará a cabo en los términos que se detallan a continuación.

El *Smart Working* permite desarrollar a colectivos con alta movilidad y trabajo en campo su actividad profesional, sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada al centro de trabajo excepto en aquellas jornadas que no se supere el 60 % de trabajo en campo, teniendo que acudir al centro de trabajo a realizar el resto de la jornada.

Las condiciones básicas de *Smart Working* son:

- Las personas trabajadoras que trabajen en esta modalidad podrán comenzar y/o finalizar la jornada de trabajo desde sus domicilios una vez hayan terminado sus actividades de campo.
- Las personas trabajadoras deberán acudir al centro de trabajo al que estén adscritos cuando les sea requerido, existiendo obligación de acudir a las reuniones de coordinación de equipos, cursos de formación o cualquier otra situación homóloga, como se indica a lo largo de este Protocolo.
- La persona trabajadora no podrá trabajar a distancia en otro lugar no acordado previamente con la empresa y que no reúna las condiciones de confidencialidad, seguridad e higiene adecuadas. A tal fin, si se desea cambiar de lugar de trabajo a distancia tanto de manera definitiva como ocasional, la persona trabajadora deberá solicitarlo a la empresa por escrito, con un mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha en la que pretende que dicho cambio sea efectivo. Recibida la solicitud, Recursos Humanos la valorará y comunicará por escrito a la persona trabajadora su decisión.
- La jornada laboral y horario de la persona trabajadora serán los que le han venido siendo de aplicación a la fecha de celebración del acuerdo de *Smart Working* que se celebre al efecto, con las mismas garantías de flexibilidad que recoge el convenio colectivo de aplicación en la empresa.
- Las personas trabajadoras que realicen funciones que por su naturaleza requieren una movilidad frecuente y trabajo en campo, podrán solicitar acogerse a la modalidad de *Smart Working*. Para ello, tendrán que solicitarlo a su responsable directo y al director del departamento. Tras ello, la solicitud ya consensuada con sus responsables se remitirá al director de área para su aprobación o, en su caso, desestimación. Una vez aprobada la solicitud, para comenzar a prestar servicios bajo la modalidad de *Smart Working* deberá formalizarse por escrito un acuerdo individual entre la persona trabajadora y la empresa (el «Acuerdo de *Smart Working*»).
- Una vez aprobada la solicitud, y antes de la formalización del Acuerdo de *Smart Working*, el director de departamento deberá informar de la misma al departamento de RRHH.
- El Acuerdo de *Smart Working* tiene una duración anual, prorrogable de forma automática en sus mismos términos durante la vigencia del II Convenio de Nortegas, salvo que, a la finalización del Acuerdo de *Smart Working* o de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las dos partes decida poner fin a la prestación de esta modalidad, lo cual tendrá que ser comunicado a la otra parte de manera fehaciente.
- Sin perjuicio de lo anterior, la empresa o la persona trabajadora, y sin necesidad de alegar motivo alguno, podrán ejercitar en cualquier momento de la vigencia del Acuerdo de *Smart Working*, o de cualquiera de sus prórrogas, la reversibilidad al trabajo presencial y poner fin, en consecuencia, el Acuerdo, mediante comunicación fehaciente por escrito a la otra Parte con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha en la que dicha reversión sea efectiva. Así mismo, la reversibilidad de esta modalidad podrá darse por finalizada de forma inmediata en el supuesto de incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Teletrabajo:

La prestación de esta modalidad laboral es de carácter voluntario y reversible, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, y se llevará a cabo en los términos que se detallan a continuación.

- Se establece la posibilidad de que la persona trabajadora desarrolle su actividad profesional durante dos días de trabajo a distancia y tres días de trabajo presencial a la semana, lo que equivale a que la persona trabajadora trabajará de media a distancia el 40 % de la jornada en cómputo semanal, debiendo acordar con el responsable directo,

director de departamento y siendo aprobado por el director de área los días de la semana en los que se efectuará el trabajo en remoto.

– Requerirá la voluntariedad de ambas partes, empresa y persona trabajadora y deberá formalizarse por escrito en acuerdo individual (el «Acuerdo de Teletrabajo»).

– Una vez acordado el teletrabajo, el director de departamento deberá informar de ello al departamento de RRHH y sólo se podrá modificar en situaciones excepcionales y previa comunicación y acuerdo con el director de departamento.

– El Acuerdo de Teletrabajo tiene una duración anual, prorrogable de forma automática en sus mismos términos durante la vigencia del II Convenio de Nortegas, salvo que, a la finalización del Acuerdo de Teletrabajo o de cualquier de sus prórrogas, cualquiera de las dos partes decida poner fin a la prestación de teletrabajo, lo cual tendrá que ser comunicado a la otra parte de manera fehaciente.

– Sin perjuicio de lo anterior, la empresa o la persona trabajadora, y sin necesidad de alegar motivo alguno, podrán ejercitar en cualquier momento de vigencia del Acuerdo de Teletrabajo, o de cualquiera de sus prórrogas, la reversibilidad al trabajo presencial y poner fin, en consecuencia, al Acuerdo de Teletrabajo, mediante comunicación fehaciente por escrito a la otra parte con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha en la que dicha reversión sea efectiva. Así mismo, la reversibilidad de esta modalidad podrá darse por finalizada de forma inmediata en el supuesto de incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

– La persona trabajadora se obliga a asistir a las reuniones físicas/acciones formativas u otro tipo de eventos que sean necesarios y en los lugares donde sea preciso, aunque se encuentre en teletrabajo, así como a realizar los viajes de negocios/desplazamientos que le sean requeridos por la empresa para la ejecución de sus servicios, en los mismos términos en los que lo venía haciendo con carácter previo a la suscripción del Acuerdo de Teletrabajo, aun cuando dichos acontecimientos coincidieran con los días de trabajo a distancia aprobados.

– La persona trabajadora no podrá trabajar a distancia en otro lugar no acordado previamente entre las partes y que no reúna las condiciones de confidencialidad, seguridad e higiene adecuadas. A tal fin, si se desea cambiar de lugar de trabajo a distancia tanto de manera definitiva como ocasional, la persona trabajadora deberá solicitarlo a la empresa por escrito, con un mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha en la que pretende que dicho cambio sea efectivo. Recibida la solicitud, Recursos Humanos la valorará y comunicará por escrito a la persona trabajadora su decisión.

– La jornada laboral y horario de la persona trabajadora serán los que le han venido siendo de aplicación a la fecha de celebración del Acuerdo de Trabajo a Distancia, con las mismas garantías de flexibilidad que recoge el convenio colectivo de aplicación en la Empresa.

– No obstante lo anterior, y con carácter extraordinario, si la organización del Departamento de adscripción de la persona trabajadora lo permitiera, se podrían adoptar alguna de las siguientes posibilidades o ambas posibilidades:

- Dividir uno de los días de teletrabajo en horas para poder trabajar a distancia durante las tardes, de tal forma que la persona trabajadora trabajaría a distancia un día completo a la semana y tres tardes finalizando la jornada laboral diaria desde el lugar de trabajo a distancia. A efectos aclaratorios, se hace constar que el desplazamiento al domicilio desde el centro de trabajo al lugar de trabajo a distancia para terminar la jornada no será tenido en cuenta como tiempo de trabajo, sino solamente el tiempo de prestación efectiva de servicios desde el lugar de trabajo a distancia. La persona trabajadora tendrá que fichar desde el ordenador tanto la salida del centro de trabajo como la continuación en el lugar de trabajo a distancia, una vez se haya reanudado la jornada.

- Trabajar a distancia hasta dos semanas completas como máximo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año natural. Esta posibilidad solamente sería posible a cambio de acumular días de trabajo a distancia correspondientes al siguiente período:

entre el 1 de mayo y el 31 de octubre y previa comunicación y consenso con el responsable. En consecuencia, la persona trabajadora en alguno de los referidos períodos o en ambos períodos no trabajaría a distancia y, a cambio, esos días de trabajo a distancia se prestarían entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

7. Reglas generales.

El presente apartado establece las medidas y normas que Nortegas ha adoptado para garantizar el trabajo a distancia de sus profesionales tanto en modalidad Teletrabajo o *Smart Working*.

Voluntariedad y Reversibilidad: La prestación de esta modalidad laboral es de carácter voluntario y reversible para ambas partes.

Modalidad: Cada persona trabajadora que reuniendo los requisitos para ello voluntariamente considere adherirse a esta modalidad de trabajo (Teletrabajo o *Smart Working*) deberá firmar un anexo al contrato que recoge el interés de ambas partes por prestar servicios en alguna de esas dos modalidades (el Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working*).

Duración: El Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working* que se suscriba tiene una duración anual, prorrogable de forma automática en sus mismos términos durante la vigencia del II Convenio de Nortegas, salvo que, a la finalización del Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working*, o de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las dos partes decida poner fin a la prestación de teletrabajo, lo que tendrá que ser comunicado a la otra parte de manera fehaciente.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa o la persona trabajadora, y sin necesidad de alegar motivo alguno, podrán ejercitar en cualquier momento de vigencia del Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working*, o de cualquiera de sus prórrogas, la reversibilidad al trabajo presencial y poner fin, en consecuencia, al mismo, mediante comunicación fehaciente por escrito a la otra parte con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha en la que dicha reversión sea efectiva.

Así mismo, en el supuesto de que, por cualquier circunstancia, se determine que la zona habilitada para la prestación de servicios del Lugar de Teletrabajo no cumple con la normativa en materia de seguridad y salud, la Empresa podrá dar por finalizado unilateralmente el presente acuerdo de trabajo a distancia de manera inmediata sin necesidad de comunicarlo con preaviso alguno (supuesto de reversibilidad inmediata).

Modificación y cambios: Los días de teletrabajo sólo se podrán modificar en situaciones excepcionales y previa comunicación y acuerdo con el responsable directo, director de departamento y aprobado por el director de área, quien deberá informar a RRHH a través de la dirección de teletrabajo@nortegas.es.

Organización del trabajo: Nortegas y en su defecto cada área correspondiente decidirá la posibilidad de teletrabajo o *Smart Working*, así como la gestión de su equipo en los términos que se establecen en este protocolo.

La persona trabajadora que colabora en remoto y su responsable directo deben mantener también durante esos días contacto regular para cumplir con las políticas y procedimientos de la compañía en los términos en los que se venía prestando en la actualidad.

Las reuniones de equipo y reuniones individuales deben ser realizadas en la forma en que requiera el responsable directo y Nortegas.

La persona trabajadora reconoce que la comunicación es un aspecto esencial del teletrabajo. En consecuencia, mientras esté prestando servicios bajo dicha modalidad, los canales de comunicación deberán permanecer abiertos, ser estables y garantizar una fluida relación bidireccional entre las partes.

Lugar de trabajo: El lugar de trabajo habitual desde donde la persona trabajadora realizará el teletrabajo tanto cuando se acoja a la modalidad de Teletrabajo como de *Smart Working* será elegido libremente por aquella, debiendo habilitar un espacio de trabajo maximizando su confort y productividad.

No se contempla que el lugar de teletrabajo esté situado en un país diferente al del centro de trabajo al que está adscrita la persona trabajadora.

Por tanto, la prestación de servicios en remoto desde lugares distintos a la zona habilitada del lugar de teletrabajo que no hayan sido autorizados por la empresa (en España y en el extranjero) constituye un incumplimiento de las obligaciones laborales y, como tal, podrá ser sancionado por la empresa como falta grave.

En consecuencia, la persona trabajadora, salvo que medie autorización por escrito de la empresa con carácter previo, no podrá trabajar a distancia en otro lugar distinto de la zona habilitada del lugar de teletrabajo. Por consiguiente, en caso de que con carácter ocasional o definitivo la persona trabajadora pretendiera realizar sus actividades laborales a distancia en un sitio distinto a la zona habilitada al efecto del lugar de teletrabajo deberá solicitarlo a la empresa por escrito, con un mínimo de quince días naturales de antelación indicando, en su caso, las fechas exactas cuando sea ocasional. Recibida la solicitud, Recursos Humanos la valorará y comunicará por escrito a la persona trabajadora su decisión. En caso de que, en años sucesivos a la firma de la primera adenda, el domicilio declarado como ocasional sea el mismo, se deberá solicitar a la empresa por escrito, con un mínimo de siete días naturales.

Jornada laboral: La jornada laboral y horario de la persona trabajadora serán los que le han venido siendo de aplicación a la fecha de celebración del Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working*, con las mismas garantías de flexibilidad que recoge el convenio colectivo de aplicación en la Empresa.

Aunque la persona trabajadora cuenta con flexibilidad para organizar su trabajo, tendrá que estar disponible y accesible en todo momento durante su horario laboral. Lo contrario constituirá un incumplimiento muy grave de las obligaciones laborales, lo que puede ser objeto de acciones disciplinarias.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora se obliga a asistir a las reuniones físicas/acciones formativas u otro tipo de eventos que sean necesarios y en los lugares donde sea preciso, aunque se encuentre en teletrabajo, así como a realizar los viajes de negocios/desplazamientos que le sean requeridos por la empresa para la ejecución de sus servicios, en los mismos términos en los que lo venía haciendo con carácter previo a la suscripción del Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working*, aun cuando dichos acontecimientos coincidieran con los días de trabajo a distancia aprobados. Dichos días son únicamente trasladables dentro de la misma semana donde se den dichas circunstancias.

Registro de jornada: La persona trabajadora se obliga a registrar debidamente su jornada laboral diaria conforme al sistema establecido por la empresa en cada momento.

Compensación de gastos: Con el pago de la energía del domicilio habitual de la persona trabajadora en el que se presta el servicio, quedan debidamente compensados la totalidad de los gastos que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo.

Asimismo, la empresa recuerda que la contratación de Internet u otros servicios similares que resulten necesarios para trabajar a distancia corren por cuenta de la persona trabajadora, sin que la empresa sea responsable del pago de las facturas de dichos servicios.

Equipo de trabajo: La empresa pone a disposición de la persona trabajadora los medios, equipos y herramientas precisos para que pueda trabajar a distancia (el «Equipo de Trabajo»). En concreto, el Equipo de Trabajo, que es propiedad de la empresa, se

compone de ordenador portátil, teléfono móvil y ratón. Comprometiéndose la persona trabajadora a hacer un uso adecuado del mismo.

8. Responsabilidades.

Responsable Directo y director de departamento:

- Deciden la organización del trabajo de su equipo y deciden la viabilidad del Teletrabajo o *Smart Working*.
- Gestionan la solicitud para su equipo en función de roles y trabajo.
- Comunican al director de área para su validación.
- Comunicación al departamento de RRHH de la aprobación del Teletrabajo o *Smart Working* antes de la celebración del acuerdo individual.
- Aseguran que se cumplen las políticas y procedimientos y que se vigila el correcto funcionamiento del modelo y del trabajo realizado.

Director de área:

- Debe aprobar las solicitudes de Teletrabajo o *Smart Working* de los miembros de sus equipos.

La persona trabajadora:

- Firmar el Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working* (según proceda) y de cumplir con todos los requisitos recogidos en el Protocolo, así como en el correspondiente acuerdo.
- Proporcionar a la empresa la información necesaria sobre el lugar de teletrabajo para que esta pueda cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Realizar sus actividades laborales en el lugar de teletrabajo comunicado a la compañía y recogido en el acuerdo firmado por ambas partes.
- Comunicar de manera inmediata al servicio técnico (CAU) y a su superior inmediato cualquier incidencia técnica, pérdida o contingencia que afecte al Equipo de Trabajo y que impida el correcto y normal desarrollo del trabajo a distancia y a colaborar con el Área de Transformación Digital de la compañía para resolver las incidencias técnicas que se produzcan a través de los medios establecidos para este fin.
- Hacer un uso adecuado y responsable del Equipo de Trabajo.
- Debe seguir los procedimientos habituales de información y comunicación de cualquier de ausencia y enfermedad con su responsable inmediato y RRHH.
- Permitir a la empresa la inspección y el acceso físico o remoto al Equipo de Trabajo, así como a las conexiones durante su jornada o excepcionalmente en otros momentos, por motivos de mantenimiento, reparación, seguridad y salud, auditorías o gestión de riesgos.
- Utilizar el Equipo de Trabajo solamente para fines profesionales y con pleno respeto de las medidas de seguridad de la información y los sistemas informáticos, tal y como disponen las políticas de la empresa.

Recursos Humanos:

- Asesorar a los responsables en la gestión del teletrabajo.
- Revisar anualmente el presente Protocolo y los modelos de Acuerdo de Teletrabajo o de Acuerdo de *Smart Working* por si hubiera que adaptarlos a algún cambio estratégico de la compañía y/o exigencias normativas.
- Gestionar la solicitud aprobada y enviar la documentación a la persona trabajadora.

- Envío de los Acuerdo de Teletrabajo y el Acuerdo de *Smart Working* suscritos a la representación de los trabajadores cuando corresponda.
- Será informado de cuantas incidencias se vayan produciendo.
- Custodiar el Acuerdo de Teletrabajo y el Acuerdo de *Smart Working* en el expediente de la persona trabajadora.
- Enviar las copias de dichos acuerdos al Sistema público de empleo.

PRL:

- La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a Nortegas, en su artículo 2, la responsabilidad de promover la seguridad y la salud de todas sus personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- De igual modo, dicha Ley 31/1995 atribuye a las personas trabajadoras de Nortegas, en su artículo 29, en otros, el deber de cumplir y contribuir al cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, cooperar para contribuir a garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores e informar de inmediato acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Transformación Digital: La empresa, como viene haciendo, gestionará a través del CAU:

- Resolución de cualquier incidencia que la persona trabajadora pudiera tener en el uso de su Equipo de Trabajo. (ordenador portátil, ratón y teléfono móvil).
- Asesorará a la persona trabajadora sobre el correcto uso de las herramientas y aplicaciones que la compañía pone a disposición para el adecuado desempeño de las funciones.
- Procederá a la sustitución o reparación de los medios, equipos y herramientas señaladas anteriormente en el momento en que fuera preciso y, en todo caso, cuando no funcionasen correctamente, cuando se rompan, inutilicen o deterioren de tal manera que no permitan el desempeño de la actividad laboral, o cuando así se estableciera por política empresarial.

9. Seguridad y salud.

Prevención de riesgos laborales: Nortegas vela por la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras en sus puestos y espacios de trabajo, incluyendo en la zona habilitada por la persona trabajadora como lugar de trabajo a distancia. Por su parte, las personas trabajadoras tienen el deber de cumplir con las normas de seguridad y salud establecidas por la compañía y las que legalmente le resulten de aplicación.

Para la prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo o *Smart Working* la persona trabajadora deberá reconocer y declarar que las condiciones de seguridad y salud del lugar de teletrabajo son las adecuadas y legalmente exigibles. A tales efectos, se adjunta como anexo I la relación de condiciones mínimas de idoneidad que deberá cumplir la zona habilitada como lugar de trabajo a distancia. Sin perjuicio de ello, con posterioridad a la firma del Acuerdo de Teletrabajo o el Acuerdo de *Smart Working* la persona trabajadora deberá informar a la empresa de cualquier cambio en lugar de trabajo a distancia para que esta pueda cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Además, se adjunta como anexo II el documento PC/016 Teletrabajo: Gestión de la seguridad y salud en el trabajo que recoge la gestión de la prevención de los riesgos laborales asociados a esta modalidad.

Asimismo, la empresa se reserva el derecho de evaluar *in situ* si el lugar de teletrabajo reúne las condiciones suficientes de idoneidad mediante la visita por parte de quien tenga competencias en materia preventiva a dicho lugar.

La Persona Trabajadora se comprometerá a cumplir y hacer cumplir todas las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar de trabajo a distancia cumpla con los requisitos de seguridad y salud, todo ello conforme a las políticas de prevención de riesgos laborales implantadas en la empresa o que en cada momento resulten de aplicación por imposición legal.

En el supuesto de que, por cualquier circunstancia, se determine que la zona habilitada para la prestación de servicios del lugar de trabajo a distancia no cumple con la normativa en materia de seguridad y salud, la Empresa podrá dar por finalizado unilateralmente el presente acuerdo de trabajo a distancia de manera inmediata sin necesidad de comunicarlo con preaviso alguno (supuesto de reversibilidad inmediata).

Accidentes laborales: Si la persona trabajadora sufre un accidente en el desempeño de su puesto de trabajo desde su domicilio, debe seguir el procedimiento de comunicación de accidentes de Nortegas (PC gestión de la accidentalidad PC/004 e IT/P-0001 actuación ante incidentes o accidentes de personal propio publicado en la intranet) o contactar con el área de prevención de riesgos laborales, acudiendo a la mutua si fuese necesario:

- Todos los accidentes/incidentes (independientemente de su gravedad) serán comunicados, bien directamente por la persona trabajadora o bien por el responsable directo, al área de Prevención de riesgos inmediatamente después de que haya sucedido para poder remitirle a la mutua y que sea atendido.

- Si la persona trabajadora requiere de asistencia médica, acudirá a la mutua correspondiente tras aviso a RRHH para que genere el parte de asistencia

- Si hubiese baja por parte de la mutua, se debe informar a RRHH bien directamente o bien a través del responsable y al área de PRL, siguiendo el procedimiento de comunicación de ausencias e incapacidad establecido por la compañía.

- En caso de que no haya baja, se debe remitir vía mail el parte de asistencia a RRHH.

10. Sistemas y medios de trabajo.

Los medios, equipos y herramientas entregados a la persona trabajadora, se consideran suficientes y apropiados para un correcto desempeño de sus funciones profesionales en régimen de trabajo a distancia y solo para ser utilizados para el desarrollo de su actividad laboral.

La empresa pone a disposición de la persona trabajadora los medios, equipos y herramientas precisos para que pueda trabajar a distancia (el Equipo de Trabajo). En concreto, el Equipo de Trabajo, que es propiedad de la Empresa, se compone de ordenador portátil, teléfono móvil y ratón.

La empresa, como viene gestionando, procederá a la sustitución o reparación de los medios, equipos y herramientas señaladas anteriormente en el momento en que fuera preciso y, en todo caso, cuando no funcionasen correctamente, cuando se rompan, inutilicen o deterioren de tal manera que no permitan el desempeño de la actividad laboral, o cuando así se estableciera por política empresarial. La persona trabajadora está obligada a colaborar con el Área de Transformación Digital de la compañía para resolver las incidencias técnicas que se produzcan a través de los medios establecidos para este fin.

Toda incidencia relacionada con el Equipo de Trabajo se debe reportar al departamento de transformación digital a través del CAU y la herramienta Jira establecida para este fin.

La persona trabajadora, por su parte, se compromete a:

- Comunicar de manera inmediata al CAU y a su superior inmediato cualquier incidencia técnica, pérdida o contingencia que afecte al Equipo de Trabajo y que impida

el correcto y normal desarrollo del trabajo a distancia y a colaborar con el Área de transformación digital de la compañía para resolver las incidencias técnicas que se produzcan a través de los medios establecidos para este fin.

– En el supuesto de que dicha incidencia no pueda resolverse por cualquier circunstancia (porque su origen sea por causas ajenas a la compañía o a los dispositivos y herramientas de trabajo puestos a disposición de la persona trabajadora, porque la avería requiera sustituir los recursos tecnológicos, porque no sea posible acceder a los mismos de maneja remota para su reparación, etc.), o bien su resolución no pueda ser inmediata y requiera de un tiempo prolongado para ello, la empresa podrá exigir a la persona trabajadora que durante la reparación y restitución de los medios y sistemas de trabajo lleve a cabo su prestación de servicios de manera presencial.

– Hacer un uso adecuado y responsable del Equipo de Trabajo y, en caso contrario, a asumir los gastos generados por su reparación o sustitución. En concreto, la empresa estará facultada para deducir de la retribución de la persona trabajadora el importe de los citados gastos; siempre que los mismos deriven de dolo o falta de diligencia por parte de la persona trabajadora.

– Permitir a la empresa la inspección y el acceso físico o remoto al Equipo de Trabajo, así como a las conexiones durante su jornada, por motivos de mantenimiento, reparación, seguridad y salud o gestión de riesgos.

– No conectar ningún equipo y a no descargar software de su propiedad al Equipo de Trabajo ni a ninguno de los sistemas informáticos o programas de la empresa, sin autorización específica previa de la Empresa.

La persona trabajadora reconoce que no tiene una expectativa de privacidad con respecto al uso del Equipo de Trabajo y, por tanto, tendrá que utilizarlo solamente para fines profesionales y con pleno respeto de las medidas de seguridad de la información y los sistemas informáticos, tal y como disponen las políticas de la empresa. Por consiguiente:

1. Nortegas se reserva el derecho a adoptar cuantas medidas y herramientas de vigilancia y monitorización considere oportunas con el fin de verificar que no se hace un uso ilícito de los medios electrónicos que se ponen a disposición de los profesionales.

2. La persona trabajadora acepta y autoriza expresamente a la empresa a acceder, monitorizar y controlar el uso y el contenido del Equipo de Trabajo, incluyendo el historial de navegación y las comunicaciones electrónicas de la persona trabajadora; y

3. La empresa podrá realizar auditorías del Equipo de Trabajo de forma regular y sin previo aviso.

El uso del Equipo de Trabajo para fines no relacionados con el trabajo, o el incumplimiento de las medidas de seguridad de la Empresa, se considerará un incumplimiento de la obligación contractual de buena fe, independientemente de si la persona trabajadora se beneficia personalmente del incumplimiento o de si la empresa incurre en pérdidas por esa causa. Este tipo de incumplimiento puede dar lugar a acciones disciplinarias.

11. Seguridad de la información y confidencialidad.

La Dirección de Nortegas dentro de la estrategia global definida para el desarrollo del negocio, considera la seguridad de la información y la de los datos personales como un aspecto vital para garantizar la consecución de forma eficiente y eficaz de los objetivos de negocio definidos.

La Política de Seguridad de la Información de Nortegas tiene los siguientes objetivos:

– Considerar la información y los sistemas que la soportan como activos estratégicos.

– Infundir entre toda persona trabajadora que presta sus servicios un nivel de concienciación y formación en materia de seguridad de la información que garantice la

aplicación de prácticas adecuadas en esta materia, como elemento inherente al desarrollo de sus funciones.

- Promover que la consecución de los niveles de seguridad de la información requeridos se desarrolle como un proceso continuo de mejora y progreso constante.
- Adoptar la Política de Seguridad de la Información como la principal herramienta para garantizar la Seguridad de la Información, promoviendo y asegurando su cumplimiento dentro de los diferentes servicios y áreas.
- Velar por la existencia de los mecanismos necesarios que aseguren la continuidad de las actividades críticas de la empresa que están sustentadas en los sistemas de información, permitiendo la recuperación de los mismos en un periodo de tiempo aceptable.
- Maximizar la calidad de los servicios prestados.
- Reducir y/o eliminar los peligros y riesgos en los activos y servicios.
- Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con los estándares de seguridad de la información de Nortegas aun cuando trabajen a distancia.
- La persona trabajadora debe adoptar las precauciones adecuadas para proteger los equipos de Nortegas y la información confidencial.

Es decir, debe asegurarse de que toda la información almacenada y accesible (incluyendo toda la información escrita y la contenida en el portátil) está almacenada de forma segura y no es accesible por personal ajeno a la empresa no autorizado.

Además, la relación laboral de la persona trabajadora estará sujeta al Código de Ética y las políticas de la empresa en materia de Información Confidencial, tecnologías de la información, protección de datos de Carácter Personal, uso de los dispositivos y otras herramientas electrónicas en vigor o que puedan aprobarse en el futuro.

12. Trabajo presencial en otros centros de trabajo.

La persona trabajadora podrá desplazarse a otros centros de trabajo a realizar la jornada en presencial si hubiera sitios disponibles y con la conformidad de su responsable directo.

13. Derechos.

La persona trabajadora tendrá los mismos derechos que las personas trabajadoras que presten servicios presencialmente en las instalaciones de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

Asimismo, se reconoce el derecho de desconexión digital a la persona trabajadora fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión digital conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Para más información se puede consultar el protocolo establecido para este fin publicado en la intranet en junio 2023.