

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

7718 Resolución de 27 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial 2014; denominación, GDF Suez Cartagena Operations, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial 2014; número de expediente, 30/01/0048/2014; denominación, GDF Suez Cartagena Operations, S.L.; código de convenio, 30103462012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 12/05/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 27 de mayo de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

I CONVENIO COLECTIVO DE GDF SUEZ CARTAGENA OPERATIONS, S.L

INTRODUCCIÓN

La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, compuesta por la Representación Legal de los Trabajadores en Compañía "GDF Suez Cartagena Operations, S.L." y la Dirección de la misma, ha sido constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes comparten la premisa de que la negociación colectiva es el marco idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos empresariales de competitividad y eficiencia, así como fomentar empleos estables y de calidad. La negociación colectiva se reconoce también como una herramienta muy adecuada para realizar los ajustes que resulten necesarios como consecuencia de situaciones coyunturales y/o estructurales que puedan afectar a la Compañía, como por ejemplo fusiones, absorciones, cambios sociales de denominación o de participación accionarial, segregación o venta de activos, etc., entendiéndose que estos procesos no deben suponer un perjuicio en la estabilidad, calidad y gestión de las relaciones laborales que realice la Empresa.

En este sentido, este Convenio Colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confiera, incorporando con

tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Las partes firmantes manifiestan, a efectos de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estar legitimadas para negociar y suscribir el presente convenio a título de Convenio Colectivo de eficacia general.

Capítulo I

Cuestiones Generales

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal

Las normas de este Convenio regularán las relaciones de trabajo entre GDF Suez Cartagena Operations, S.L. y todos sus empleados, sustituyendo a todas cuantas normas, procedimientos y manuales existiesen con anterioridad sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 3 del presente Convenio.

No obstante, estará excluido de su aplicación la dirección y gerencia de la Empresa, es decir: Jefe de Planta, Jefe del Departamento de Operación, Jefe del Departamento de Mantenimiento, Jefe del Departamento de Soporte Técnico, Supervisor de Mantenimiento Mecánico y Supervisor de Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2017, si bien se considerará prorrogado por años naturales, a todos los efectos, en tanto no sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes, mediante comunicación dirigida a la otra parte que deberá acusar recibo de la misma, con al menos 3 meses de antelación a su expiración.

Con independencia de lo anterior, los efectos derivados del contenido económico del presente Convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2014.

Denunciado y vencido el Convenio, y hasta tanto no entre en vigor uno nuevo, permanecerán vigentes sus cláusulas normativas.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo unitario, global e indivisible, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en el ejercicio de sus funciones que le son propias, declararan la nulidad total o de alguna parte del presente Convenio, en el plazo de 30 días procederán las partes a negociar uno nuevo o a resolver la parte en conflicto para ajustarlo a la legalidad, siempre que lo solicite una de las partes de forma escrita.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 4.- Organización del trabajo

La organización, control y dirección del trabajo, así como la estructuración en diferentes aéreas, departamentos y demás unidades organizativas son facultad

y responsabilidad exclusiva de la dirección de la Empresa, que las ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio y demás normativa legal de aplicación.

En el marco de las relaciones laborales pactadas, las partes acuerdan el acatamiento de los principios y normas laborales de general aplicación, reconociendo que la adaptación constante a un entorno dinámico y competitivo de relaciones laborales se configura como elemento esencial para alcanzar los objetivos empresariales y el mantenimiento del empleo.

Asimismo, las partes firmantes reconocen que en la rama de actividad a que se dedica la Empresa se suelen producir continuos y profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del sector. Esta permanente situación de cambio hace necesaria la adaptación continua de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías.

No obstante, la Empresa informará a la Representación de los Trabajadores, con antelación suficiente, sobre aquellas decisiones de la Compañía que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y siempre que la índole de la decisión lo permita.

Como principio organizativo, los empleados trabajaran en equipo y/o a turnos. Por consiguiente, estos podrán rotar dentro del propio equipo y/o los turnos a otro equipo y/o turno según las necesidades del trabajo, previa información a los representantes legales de los trabajadores. Todo ello dentro de la facultad empresarial ordinaria de organización del trabajo.

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen por la Dirección de la empresa, siempre de acuerdo con su formación, experiencia y clasificación y capacidad profesional. Excepcionalmente, en casos de excepcional emergencia y gravedad, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende, siempre de acuerdo con su formación, experiencia y clasificación y capacidad profesional.

Es deber básico del trabajador, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad e higiene y los procedimientos de calidad que se adopten en la Empresa.

Artículo 5.- Calendario laboral

Con el fin de cumplir con lo previsto en la Disposición Adicional III del Real Decreto 1561/1995, en los últimos dos meses de cada año, la Dirección de la Empresa remitirá a la representación unitaria de los trabajadores el proyecto de calendario laboral con el fin de que, en los 15 días siguientes a su recepción, éstos realicen por escrito cuantas alegaciones al mismo consideren oportunas.

Cumplido lo anterior la Dirección de la Empresa publicará el calendario laboral de aplicación para el siguiente año natural.

En cualquier caso, la decisión sobre cuál haya de ser el calendario laboral anual corresponde en exclusiva a la empresa, quien lo publicará antes de finalizar el año natural.

Idéntico procedimiento se seguirá en cuanto a los departamentos cuya sistemática de trabajo está organizada a turnos y retenes, sin perjuicio de

que dichos esquemas puedan ser modificados por la dirección de la Empresa en función de las circunstancias específicas del negocio, previa información y revisión con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 6.- Formación

Las partes firmantes coinciden en señalar que las exigencias competitivas del sector exigen una continua actualización formativa de los trabajadores y consideran que la formación es un factor decisivo y muy beneficioso para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación a lo largo de su carrera profesional. Más en concreto, los trabajadores tienen derecho a recibir la formación necesaria para su adaptación a posibles modificaciones planteadas en sus puestos de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos y beneficios destinados a la formación. El estricto tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Al inicio de cada año natural, los trabajadores, a través de sus representantes legales, propondrán a la Dirección de la Empresa la realización de cuantos cursos formativos consideren de interés para los trabajadores, aportando la mejor valoración económica de los mismos que sea posible y que permita a la Dirección financiar los referidos cursos dentro de los límites marcados por el presupuesto anual.

La decisión final sobre cuáles de dichos cursos formativos compondrán el proyecto formativo anual según las necesidades de desarrollo que sean prioritarias tanto para los trabajadores como para la empresa, corresponderá en última instancia a la Dirección.

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 los proyectos formativos anuales comprometidas en los párrafos anteriores. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en este derecho la formación que deba obligatoriamente impartir la Empresa conforme a lo previsto en otras leyes.

La formación a los trabajadores será impartida, siempre que sea posible y realizando la Empresa todos los mejores esfuerzos al efecto, en horario laboral. Llegado el caso será incluso repetida en varias sesiones para paliar los condicionantes del trabajo a turnos, siempre dentro de una lógica de flexibilidad en cuanto a la gestión logística y económica de la misma.

Sí, por circunstancias muy excepcionales, y una vez agotados por parte de la Empresa todos los mecanismos de gestión de los que dispone para fijar dichas actividades de formación, esta fuera impartida fuera del horario laboral, el tiempo que conlleve la misma, será compensado de la manera siguiente:

a) Formación impartida fuera del horario laboral fijada con carácter obligatorio por parte de la empresa.- El tiempo que conlleve la realización de la misma, será compensado con tiempo de descanso para el trabajador, en la proporción de una

hora de descanso por cada hora empleada fuera de la jornada laboral habitual. El disfrute de dicho tiempo de descanso será fijado por el trabajador previo acuerdo con su jefatura inmediata, procurando atender las necesidades del trabajador y al mismo tiempo minimizar el impacto en el desarrollo del trabajo de cada departamento de la empresa.

b) Formación impartida fuera del horario laboral fijada con carácter voluntario y opcional por parte de la empresa.- El tiempo que conlleve para el trabajador la realización de la misma no será compensado, dado el beneficio que dicho carácter voluntario de la acción formativa otorga a ambas partes.

A los efectos de aplicación de este artículo, será considerada formación de carácter obligatorio toda aquella que derive de una obligación legal para la empresa y por consiguiente donde no sea posible que un trabajador se niegue a participar, ya que colocaría a la empresa en una situación de incumplimiento.

En cualquier caso, como consecuencia de acciones formativas impartidas fuera del horario laboral ya sean de carácter voluntario y/o obligatorio, le serán abonados al trabajador los gastos de desplazamiento y/o manutención si los hubiera.

Con carácter general, la empresa no programará cursos de formación de carácter obligatorio en el horario de descanso de los trabajadores.

No obstante lo anterior, con carácter muy extraordinario y teniendo en cuenta que la flexibilidad y disponibilidad de los proveedores externos es ciertamente limitada, la empresa podrá programar acciones de formación que coincidan muy excepcionalmente con dicho tiempo de descanso, informando previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores y tratando de minimizar los impactos que deriven de dicha coincidencia.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 7.- Ingreso y período de prueba

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa laboral en materia de contratación vigente en cada momento, eligiéndose en cada caso la modalidad contractual más adecuada en atención a la naturaleza y duración de los trabajos a desarrollar.

Con carácter general, ambas partes reconocen la necesidad y conveniencia del empleo estable, por lo que con carácter preferente la incorporación de nuevos trabajadores se realizará directamente a través de contratación indefinida, sin perjuicio de la utilización de otras modalidades de contratación que la legalidad vigente permita, y resulten puntual o transitoriamente necesarios o convenientes.

La Empresa informará puntualmente a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los supuestos de subcontratación.

Así mismo, la Empresa adquiere el compromiso de incorporar preferentemente a trabajadores que hayan mantenido alguna relación laboral anterior satisfactoria con la misma, y siempre que el encaje de dicho perfil en el nuevo puesto sea completo.

En los casos de nuevas contrataciones, el período de prueba será de:

a) Seis meses para técnicos y profesionales titulados (formación profesional de grado equivalente a diplomados, diplomados, licenciados o ingenieros) en general asignados a los Grupos Profesionales I y II.

b) Dos meses para los demás trabajadores, en general asignados al Grupo Profesional III (y sin necesidad de acreditar titulación profesional alguna)

Artículo 8.- Clasificación Profesional

La clasificación profesional en la Empresa se separará por Grupos Profesionales y Niveles Retributivos.

La clasificación de personal consignada en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa, no limitativa de otras que pudieran crearse en el futuro, y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías numeradas si las necesidades de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que esté a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a la prevención de riesgos laborales y esmerarse en el cuidado y preservación de todos los activos de la Empresa

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de la Empresa. Cada puesto de trabajo se clasificará en el Grupo Profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el presente Artículo.

El personal que preste sus servicios en la empresa, comprendido en este Convenio, se clasificará por razón de sus funciones, en los Grupos y categorías profesionales que a continuación se indican:

Grupo I. Titulados y mandos intermedios: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o realizan tareas de alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

1. Titulado Superior: es quien se halla en posesión de título universitario de grado superior o bien cuente con los conocimientos y experiencia profesional equivalentes a dicha titulación a juicio de la Dirección de la Empresa, y que sea contratado por la empresa en razón de dicho título o conocimientos y experiencia profesional equivalente, y para ejercer funciones específicas para las cuales el título, conocimientos y experiencia le habilitan.

2. Titulado Medio: es quien se halla en posesión de título universitario de grado medio o bien cuente con los conocimientos y experiencia profesional equivalentes a dicha titulación a juicio de la Dirección de la Empresa, y que sea contratado por la empresa en razón de dicho título o conocimientos y experiencia

profesional equivalente, y para ejercer funciones específicas para las cuales el título, conocimientos y experiencia le habilitan.

3. Jefe de sección: es el empleado que bajo las órdenes directas e inmediatas de un Director de Área y/o de un Jefe de Departamento, asume la gestión y coordinación de una Sección determinada de la empresa, con iniciativa y responsabilidad, y participa directamente en los trabajos de dicha Sección.

Grupo II: Técnicos y profesionales: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones genéricas o precisas, necesitan aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, tienen un contenido medio de actividad intelectual con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro de cada una de las áreas funcionales de la Empresa, asumiendo en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

1. Técnico: es quien se halla en posesión de título de formación profesional de grado medio o superior, o bien cuente con los conocimientos y experiencia profesional equivalentes a dicha titulación a juicio de la Dirección de la Empresa, y que sea contratado por la empresa en razón de dicho título o conocimientos y experiencia profesional equivalente, y para ejercer funciones específicas para las cuales el título, conocimientos y experiencia le habilitan.

2. Oficial administrativo: es el empleado que actúa bajo las ordenes directas de un superior, y que realiza con la máxima perfección burocrática y plena responsabilidad, trabajos que requieren iniciativa y conocimientos especiales de la técnica administrativa.

Grupo III. Ayudantes: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realicen principalmente trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa individual por parte de quienes los desempeñan, asumiendo la responsabilidad de los mismos bajo supervisión y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

1. Auxiliar administrativo/recepcionista: es el empleado que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, y de recepción y atención telefónica y de personas.

2. Ayudantes/Técnico Auxiliar: Es el empleado que realiza trabajos auxiliares o de apoyo al personal técnico y/o profesional, bajo supervisión de éstos.

3. Peones: Se incluye en esta categoría a todos aquellos empleados que ejecutan trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación ni conocimiento técnico o práctico previos.

El Nivel Retributivo es la diferenciación, dentro del mismo Grupo Profesional, tendente gratificar la experiencia profesional, preferentemente dentro de la propia Empresa, en el mismo puesto.

Para cada Grupo Profesional, existirán 12 niveles retributivos de acuerdo con la tabla anexa al presente Convenio.

La incorporación a la Empresa de nuevos trabajadores, se realizará en el Nivel I de cada Grupo Profesional, promocionando anualmente de nivel durante los dos primeros años de ejercicio hasta situarse en el Nivel 3 del Grupo Profesional que corresponda.

En caso de excepciones derivadas de acuerdos individuales que tomen como referencia una experiencia profesional previa en el sector, el Nivel de ingreso podrá ser superior al I

Más en concreto, si el trabajador se incorpora en el Nivel 2, la Empresa establecerá una promoción anual de nivel que sitúe al trabajador de nuevo ingreso en el Nivel 3 de consolidación del Grupo Profesional que corresponda, siempre que se alcancen los objetivos de desarrollo profesional que se establezcan en cada caso.

Artículo 9.- Promoción y ascensos

Se establece un doble sistema de promoción profesional:

a) Promoción vertical: se denomina promoción vertical a la promoción que supone el paso de un Grupo Profesional al superior y comportará un incremento salarial de al menos un 10% sobre el salario base correspondiente al que se percibía con anterioridad a la promoción.

De acuerdo con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, tanto en los supuestos de promoción vertical como en la de nuevas contrataciones, se establecerá un período de prueba.

El paso de un Grupo a otro podrá producirse por alguno de los siguientes sistemas:

1. Decisión unilateral de la Dirección.
2. Cobertura de vacante interna por superación de las pruebas de nivel que, en su caso, diseñe la Empresa.
3. Desarrollo continuado de funciones de Grupo Profesional Superior, durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, tal y como recoge el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que estas funciones se vengán realizando a modo de sustitución de un trabajador que se encuentre en situación de baja o excedencia con un límite máximo de 12 meses de sustitución.

La promoción supondrá, en todo caso y sin perjuicio de las consecuencias económicas que ésta comportará desde el primer momento, la obligación del trabajador de desempeñar las funciones encomendadas al nuevo Grupo de forma satisfactoria durante al menos 2 meses, que quedan establecidos como periodo de prueba en el nuevo puesto, antes de que la misma tenga plenos efectos, a excepción de los supuestos contemplados en el punto 3 anterior.

En el supuesto de que el trabajador promocionado no demuestre tener capacidad suficiente para desarrollar las referidas funciones en dicho plazo, el ascenso de puesto quedará sin efecto al no haberse superado el periodo de pruebas, volviendo éste a desarrollar las labores realizadas con anterioridad y perdiendo los derechos económicos que la misma comportaba.

b) Promoción horizontal: la promoción horizontal supone el paso de un nivel retributivo al superior como reconocimiento del buen desempeño continuado en el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo, y se podrá producir por decisión unilateral de la Empresa en ese sentido, o por la mayor experiencia profesional obtenida por el paso del tiempo.

La promoción horizontal tendrá lugar de manera general cuando se cumplan ciclos de 6 años en el mismo Nivel en la Empresa, contados bien a partir del 1 de enero de 2017 o bien a partir del 1 de enero de 2020, para trabajadores en plantilla con anterioridad al 12 de febrero de 2012, una vez realizado el

primer encuadramiento de dichos trabajadores en Grupos Profesionales según se establece en los artículos 21 y 22 de este Convenio Colectivo.

Para trabajadores cuya relación laboral con la Empresa se haya iniciado tras el 12 de febrero de 2012, y antes de la fecha de la entrada en vigor del presente convenio, la promoción horizontal tendrá lugar en ciclos de 6 años contados a partir de su fecha de contratación, una vez realizado el primer encuadramiento de dichos trabajadores en Grupos Profesionales según se establece en los artículos 21 y 22 de este Convenio Colectivo.

En cualquier caso, la promoción horizontal no tendrá lugar en el caso de que existan pruebas evidentes y contrastables de un nivel de desempeño y compromiso no adecuado por parte del trabajador afectado, siendo informados previamente de este hecho los representantes legales de los trabajadores y siendo la situación, en este caso, revisable anualmente. Esos periodos de revisión no computarán a efectos de una nueva promoción horizontal.

En todo caso, la promoción a los dos últimos niveles retributivos del Grupo Profesional I sólo podrán ser acordados por la Dirección, sin que tenga carácter automático por el paso del tiempo.

Artículo 10.- Movilidad Funcional

La polivalencia es una parte esencial de las obligaciones laborales del empleado, de tal forma que, en la medida en la que sus conocimientos, experiencia y entrenamiento profesional progresen, el empleado podrá ser destinado y operar en otros puestos de trabajo, procesos u operaciones, de forma simultánea o sucesiva, aun cuando estos se encuentren en distinta área funcional.

Por ello, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, cualquier trabajador podrá ser trasladado de puesto de trabajo, provisional o definitivamente, con sujeción a las normas legales de aplicación y, en especial, de acuerdo con lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional será plena y se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador y a sus derechos económicos y profesionales.

En los supuestos de movilidad funcional que fuere necesario, la Empresa facilitará la formación que sea necesaria para el desempeño de las nuevas tareas a realizar, según las descripciones de tareas propias de cada puesto de trabajo.

La realización de la totalidad de las funciones correspondientes a un puesto de otro Grupo Profesional superior al que pertenece el trabajador supondrá, desde el primer momento y con independencia de que esa realización sea temporal o definitiva, el reconocimiento pleno de efectos que pudiera corresponder al trabajador en el nuevo puesto (más en concreto, a los efectos del cómputo de tiempos de promoción según lo establecido en el artículo 9 este Convenio)

En cualquiera de los casos de movilidad funcional, la Empresa informará al trabajador afectado y a los Representantes legales de los Trabajadores, con quince días de antelación a su adopción, indicando cuales son las razones que justifican tal decisión y el carácter o el tiempo previsible de duración de dicha situación.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Artículo 11.- Jornada de trabajo

La distribución horaria de la jornada de trabajo se establecerá por la dirección de la empresa, con carácter general, en el calendario laboral o de turnos de cada año, de acuerdo con las necesidades específicas de cada área, departamento o turno, pudiendo ser continuada, partida o a turnos. En la jornada partida, deberá mediar un descanso ininterrumpido de 45 minutos para comer, que no computará como tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, de acuerdo con las especiales características y necesidades de la actividad, la empresa podrá modificar el tipo de jornada (continua, partida o a turnos), siempre que concurren causas objetivas (productivas, técnicas o de organización), mediando un preaviso al/a los trabajador/es afectado/s por el cambio de quince días de antelación, y siendo informados los representantes legales de los trabajadores.

Sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, cada trabajador de la Empresa efectuará, en cómputo anual, la misma jornada real y efectiva, que será para los diferentes años de vigencia del Convenio 1.752 horas distribuidas en según corresponda en 219 jornadas de trabajo para el personal en jornada normal y en 146 para el personal en régimen de turnos de 12 horas.

Se permitirá la ampliación de la jornada ordinaria diaria en aquellos casos en los que sea necesario para atender la explotación diaria y fiable de la planta.

Se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. El trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Tanto la ampliación de jornada como su distribución irregular deberán respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente.

El horario de trabajo para el departamento de operaciones será el que establezca su esquema de turnos.

El horario de trabajo para el resto de departamentos será el siguiente:

Con planta en régimen de funcionamiento:

El horario de trabajo para el departamento de mantenimiento será el siguiente:

- Verano (generalmente del 15 de junio al 15 de septiembre, a ajustar según el total de horas trabajadas por año): lunes a viernes, de 7:00 a 14:00.
- Resto del año: lunes a viernes, de 7:00 a 15:00.

El horario de trabajo para el departamento de funciones técnicas de soporte al negocio, así como Logística, Administración, Informática y otros será el siguiente:

- Verano (generalmente del 15 de junio al 15 de septiembre, a ajustar según el total de horas trabajadas por año): lunes a viernes, de 8:00 a 15:00
- Resto del año: con horario de entrada de 8.00 y horario de salida 17:00, realizando una pausa para comer de 14.00 a 15.00

Con planta en régimen de parada o bajo funcionamiento:

El horario de trabajo para el departamento de mantenimiento será el siguiente:

- Verano (generalmente del 15 de junio al 15 de septiembre, a ajustar según el total de horas trabajadas por año): lunes a viernes, flexible de 7:00 a 8:00 entrada y de 14:00 a 15:00 salida
- Resto del año: lunes a viernes, de 7:00 a 8:00 entrada y de 15:00 a 16:00 salida.

El horario de trabajo para el departamento de funciones técnicas de soporte al negocio, así como Logística, Administración, Informática y otros será el siguiente:

- Verano (generalmente del 15 de junio al 15 de septiembre, a ajustar según el total de horas trabajadas por año): lunes a viernes, flexible con entrada de 8:00 a 9:00 y salida de 15:00 a 16:00
- Resto del año: flexible, con horario de entrada de 8:00 a 9:00 y horario de salida de 17:00 a 18:00, realizando una pausa para comer de 14.00 a 15.00

La planta entrará en régimen de bajo funcionamiento si no se han producido arranques en ninguno de los grupos durante 21 días consecutivos. La planta saldrá de régimen de bajo funcionamiento si se producen al menos 4 arranques durante 21 días consecutivos, contados a partir de la fecha del primer arranque.

En cualquier caso y con independencia del régimen de funcionamiento, al elaborar el calendario laboral y esquemas de trabajo a turnos y retenes de cada año, se realizará el ajuste del cómputo anual de horas que corresponda para permitir la realización del horario y jornada anual establecidos. Previo a su aprobación final, la Empresa informará de dicho ajuste a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 12.- Sistema de trabajo a turnos

Debido a las especiales características y necesidades de la actividad de la empresa, cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá prestar servicios en régimen de turnos rotativos, cuando por indicación expresa de la Empresa se considere justificado, razonable y necesario para la buena explotación de la planta.

A este respecto, todos los cambios que alteren el calendario laboral establecido a la entrada en vigor del presente convenio deberán ponerse en conocimiento de los Representantes legales de los Trabajadores y del trabajador/es afectado/s con la mayor antelación posible dentro de las circunstancias de operación de la planta. Se establece un periodo indicativo de quince días a tales efectos.

Asimismo, los trabajadores que presten servicios en régimen de turnos, podrán ser destinados a un turno distinto cuando justificadamente excepcionales circunstancias de la explotación y operación de la planta así lo precisen, previa información a los Representantes legales de los Trabajadores.

En ningún caso la empresa podrá realizar un uso discrecional, arbitrario e injustificado de lo dispuesto en párrafos anteriores de este artículo.

El trabajador que vea alterado su calendario laboral o su régimen de jornada por este motivo, y con carácter de permanencia en el tiempo y no temporal o meramente puntual, tendrá derecho a una compensación de 250 euros a

tanto alzado si se produce esta circunstancia de rotura de turno, siempre que se perjudique gravemente la planificación de descansos que tuviera hecha el trabajador.

En todo caso, el personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos realizará la misma jornada anual efectiva establecida en el artículo 11 para el conjunto de los empleados de la Empresa.

El personal incluido en el calendario de turnos o incorporado a él tendrá derecho a percibir el Plus de Turno establecido en el artículo 22.1 del presente Convenio. El trabajador dejará de percibir este complemento cuando cese en la realización de su trabajo en régimen de turnos.

Más en concreto, el personal del área de Operación de la Empresa desarrollará su jornada de trabajo en sistema de turnos rotativos cerrados de acuerdo con el calendario laboral que cada año se establezca de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del presente Convenio. Los turnos serán en principio de 12 horas sin perjuicio de lo previsto en el artículo 11 del convenio.

El trabajador que finalice su turno tendrá obligación de informar al que le sustituya en el nuevo turno de todos aquellos aspectos que permitan a éste continuar con la actividad, garantizando así la explotación fiable y segura de la planta. Así será responsabilidad mutua de ambos trabajadores seguir la sistemática definida según los procedimientos, usos y costumbres de la Compañía para garantizar que el flujo de información es suficientemente adecuado a tal fin.

El esquema de trabajo a turnos de Operaciones, por defecto, será el establecido para 5 turnos, pudiendo reducirse o ampliarse cuando justificativamente las circunstancias así lo requieran y previa comunicación e intercambio de información con los Representantes legales de los Trabajadores sobre las modificaciones y condiciones de aplicación de dichos esquemas.

Artículo 13.- Servicio de Retén

En atención a las especiales características y necesidades de la actividad de la Empresa, cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá prestar servicios en régimen de retén según las indicaciones de la empresa, en las condiciones expuestas en este artículo, y siempre que existan causas justificadas y objetivas que hagan necesario garantizar la operatividad de la planta fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende por régimen retén la situación en la que el trabajador, fuera de su jornada ordinaria de trabajo y durante el período de tiempo que establezca la empresa según las necesidades de la actividad en el correspondiente calendario de turnos para el departamento de operaciones y semanal para el resto del personal, deberá encontrarse totalmente localizable y disponible, según los procedimientos dispuestos a tal efecto para ello por la Empresa, para prestar servicios de reparación de averías o atención de emergencias en planta; sustituir a compañeros que se encuentren en situación de incapacidad temporal, baja por enfermedad o indisposición temporal; reemplazar a compañeros que se encuentren realizando acciones formativas según lo dispuesto en el artículo 6 de este convenio colectivo o apoyar ciertos procesos y actividades de explotación de la planta en cualquier hora del día, tanto laborables como domingos y/o festivos, a requerimiento previo de la Empresa.

Esta situación de retén del trabajador podrá ser indefinida o temporal, y en periodos sucesivos o intermitentes, según necesidades de la Empresa y

siempre que existan causas justificadas para ello. La Empresa deberá informar al trabajador y a los Representantes legales de los Trabajadores, con una antelación mínima de 15 días de la fecha de inicio de la situación de retén, e igualmente deberá comunicar al trabajador con un preaviso de al menos 15 días la fecha de finalización de dicha situación de retén.

El trabajador que se encuentre en este servicio de retén deberá presentarse en el centro de trabajo en un tiempo máximo de 60 minutos desde que recibe el aviso de asistencia.

Los trabajadores que, según la organización del trabajo que establezca la Empresa, estén en régimen de retén, percibirán un complemento de conformidad con lo establecido en el artículo 22.2 del presente Convenio. Dicho complemento retributivo de puesto de trabajo tendrá como finalidad compensar las molestias derivadas de la obligación de disponibilidad de los trabajadores designados, con independencia de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo que se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio (artículo 26).

En el caso de que el trabajador en servicio de Retén tuviera que desplazarse al centro de trabajo por necesidades derivadas del mismo, las horas de desempeño profesional trabajadas en dicha intervención serán, en todo caso, retribuidas como extraordinarias de conformidad con lo previsto en el presente Convenio (artículos 22.3 y 23).

La frecuencia o periodicidad del servicio de retén para cada trabajador adscrito, irá en función del número de trabajadores disponibles, de los esquemas de trabajo a turnos y de las necesidades de la Empresa, si bien la Dirección hará lo posible para que se produzca con la menor frecuencia y afectación de plantilla posible.

En el caso particular del departamento de Operación, la prestación del servicio de Retén deberá integrarse dentro de los esquemas de trabajo a turnos elaborados y comunicados a tal efecto por la dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en artículos anteriores del presente Convenio.

En caso de incumplimiento por parte del trabajador de este deber de servicio de retén, este perderá su derecho a percibir dicho complemento salarial.

Este servicio de retén y el consiguiente complemento salarial podrán cesar en cualquier momento por decisión de la empresa, por lo que la compensación económica es puntual, no generando derecho adquirido por el trabajador el hecho de encontrarse en situación de retén. Dicho cese será adecuadamente informado a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 14.- Vacaciones

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de 23 días laborales de vacaciones retribuidas por año trabajado en los años 2014 y 2015, y de 24 días laborables de vacaciones retribuidas por año trabajado en los años 2016 y 2017.

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse en varios períodos, cuya distribución deberá consensuarse entre los trabajadores del equipo o servicio correspondiente, y entre éstos y su responsable jerárquico. Los trabajadores, informarán a la Dirección de la Empresa acerca de las fechas y períodos en los que les interesaría disfrutar las vacaciones con la mayor antelación posible (idealmente se establece un periodo de dos meses), tratando entre ambos de buscar la mejor solución que combine la propuesta de cada trabajador y la buena

gestión de la planta. En caso de existir discrepancias, la Empresa fijará el período de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnar dicha decisión ante los tribunales del orden lo social.

En el caso del personal sujeto a régimen de trabajo a turnos, el calendario de sus vacaciones deberá estar incluido y reflejado en el esquema de turnos correspondiente, a elaborar y presentar en tiempo y forma según los artículos anteriores de este Convenio. Dicho esquema deberá distinguir los días propios de vacaciones de los días libres de descanso que derivan del propio régimen de trabajo a turnos.

El personal en servicio de Retén no podrá disfrutar de días de vacaciones en las fechas en las que tenga adjudicados dichos servicios.

Con carácter general el disfrute de las vacaciones tendrá necesariamente que producirse en el año natural o con anterioridad al 30 de abril del año siguiente, siempre que no se haya disfrutado la totalidad de dichas vacaciones anuales por causa imputable a la Empresa o por existir causas extraordinarias que debidamente lo justifiquen.

La anterior regla no será de aplicación cuando el período de vacaciones 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 el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si una vez iniciado el período de disfrute de vacaciones, el trabajador fuera hospitalizado de forma ininterrumpida durante un período no inferior a 5 días, las vacaciones quedarán interrumpidas desde el primer día de la hospitalización.

Artículo 15.- Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de dos días más. En cualquier caso este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento dentro del periodo efectivo de hospitalización o reposo domiciliario. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a

la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor. El trabajador y la empresa buscaran siempre que sea posible las fechas de menor impacto para la actividad productiva de la planta.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, en su caso, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título de carácter académico o profesional. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, si las fechas de dichos exámenes ya estuvieran publicadas con anterioridad suficiente.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso preavisarán a la Empresa con la mayor antelación de tiempo que les fuera posible.

f) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso preavisarán a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales, salvo causa de fuerza mayor, para dotarse ambas partes de la mayor flexibilidad posible a estos efectos.

g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, si las fechas de dichos exámenes ya estuvieran publicadas con anterioridad suficiente. Los trabajadores tendrán preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen implantado en la empresa, buscando una solución de compromiso entre las necesidades del trabajador y la buena explotación de la planta.

h) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas del propio trabajador o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad con facultativos de la Sanidad Pública o Privada, siempre y cuando se acredite por el trabajador la hora y duración de la consulta mediante el correspondiente certificado expedido por el facultativo. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor o porque la cita se haya dado con un período de antelación inferior a quince días.

i) Un día por matrimonio de hermanos, padres e hijos, así como el compromiso de la compañía para realizar la mejor adaptación posible de la jornada de trabajo establecida, en caso de que el trabajador necesite disponer de días adicionales de vacaciones (adicionales al permiso retribuido) por desplazamiento fuera de la Región de Murcia. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de dos meses siempre que sea posible, para dotarse ambas partes de la mayor flexibilidad posible de cara a la buena gestión del mismo.

j) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a disfrutar de dos días de permiso por asuntos propios dentro de cada año natural, si bien, cuando el mismo sea efectivamente disfrutado, lo será a cuenta de los días de vacaciones anuales

previstos en el artículo anterior. Los trabajadores que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un día

Con carácter general, las partes se comprometen a buscar lugares comunes para el disfrute de los permisos recogidos en este artículo, de manera que se encuentre la solución más satisfactoria para las necesidades personales de cada uno y que al mismo tiempo genere el mínimo coste posible e impacto para la actividad corriente de la Empresa.

Artículo 16.- Derechos derivados de la maternidad

16.1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 37.4 y 4.bis del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

16.3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que iniciará o finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 17.- Violencia de género

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la

asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador, siendo de aplicación las reglas establecidas en este articulado.

Artículo 18.- Permisos no retribuidos

1. Licencia no retribuida en caso de adopción internacional. Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de treinta días naturales. Aquel trabajador que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa. El trabajador interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Esta licencia será como máximo de un mes.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

2. Licencia no retribuida por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada. El trabajador interesado deberá solicitarla con la mayor antelación posible. Esta licencia será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Licencia no retribuida por motivos personales. Podrá solicitar esta licencia aquel trabajador que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de treinta días naturales. Esta licencia será como mínimo de quince días y como máximo de dos meses.

La concesión de esta licencia por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de una licencia no retribuida por motivos personales y la solicitud de otra licencia no retribuida por motivos personales.

Artículo 19.- Excedencias

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho

sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente, salvo lo dispuesto en los apartados 1 y 3, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 20.- Estructura salarial

La estructura salarial comprende el Salario Bruto Anual (SBA) y los Complementos por calidad, cantidad o puesto de trabajo, recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 21.- Salario Bruto Anual (SBA)

El Salario Bruto Anual (SBA) constituye el salario individual reconocido a cada trabajador como contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, y la referencia para el cálculo de otros conceptos o complementos, tal y como se indica en el contenido de este Convenio. Se percibe, distribuido por partes iguales, en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, y está compuesto por:

a) Salario Base.- Es el importe bruto anual establecido para cada nivel retributivo en la tabla del Anexo I del Convenio, que recoge los valores de 2014 para cada Grupo Profesional y nivel.

b) Complemento Personal de Puesto (CPP).- De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio con respecto a la movilidad funcional, en caso de que un empleado fuese temporalmente encomendado a una ocupación o puesto de trabajo correspondientes a un Grupo Profesional superior, percibirá en concepto de Complemento Personal de Puesto (CPP), un importe equivalente al 10% de su Salario Bruto Anual previo al momento en el que fuera asignado al Grupo Profesional superior.

c) Complemento Personal de Nivel (CP).- Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio tuvieran un salario de origen (SO) superior al definido en las mencionadas tablas salariales, percibirán un Complemento Personal (CP) por la diferencia entre ambos.

Dicho Complemento Personal (CP) tiene la condición de absorbible y compensable con las subidas o incrementos que puedan producirse en el futuro, siempre que se deriven exclusivamente de la promoción horizontal y/o vertical.

Respecto a la promoción horizontal, deberá suponer siempre un incremento salarial mínimo real sobre el Salario Bruto Anual (SBA), al menos equivalente al 80% de la diferencia entre el Nivel destino y el Nivel de origen. La cantidad excedente, en su caso, seguirá quedando como Complemento Personal de Nivel y mantendrá su carácter de absorbible y compensable en sucesivas promociones horizontales, en idénticas condiciones.

Para la primera aplicación de las tablas salariales, se procederá con carácter general de la siguiente forma:

- Se determinará el salario de origen de cada trabajador, con todos los conceptos de salario bruto anual de contrato, es decir la suma de los importes anuales de los siguientes conceptos salariales anteriores al Convenio: Salario Base, Plus Convenio, Mejora Voluntaria, Plus de Turnicidad, Extra Marzo y Extra Septiembre, con valor a 31/12/2012 y actualizados con el IPC real de 2012, es decir consolidando las mejoras a cuenta de convenio en vigor a la fecha de firma de este convenio.

- Para los trabajadores cuya situación salarial haya sido formalizada o revisada tras el 1 de enero de 2013, se aplicará directamente el salario de contrato debidamente comunicado en cartas individuales y vigentes a la firma del convenio.

- Se comparará dicho importe (SO) con los Niveles Salariales (Tabla Salario Base – Anexo I) del correspondiente Grupo Profesional y se adscribirá al trabajador al Nivel Salarial (NS) más próximo por debajo al salario de origen (SO) quedando, en su caso, la diferencia SO-NS como Complemento Personal (CP).

- En función de los años de contrato en la Empresa que cada trabajador tenga cumplidos a la fecha de entrada en vigor del Convenio, se tendrán en cuenta y se

aplicarán con carácter general las siguientes reglas, analizando por ambas partes los casos —que particular y/o puntualmente se estimen necesarios racionalizando, en su caso, los posibles incrementos que de ellos pudieran derivarse:

—Los trabajadores se encuadrarán en tablas con su salario de origen (SO) en el nivel que corresponda.

—Respecto al Grupo Profesional I y II, los trabajadores deben quedar encuadrados al menos en el Nivel 4.

—Respecto al Grupo Profesional III, los trabajadores deben quedar encuadrados al menos en el Nivel 3.

—Se definirán planes de acción específicos e individualizados para los trabajadores que no se encuentren en nivel de consolidación propios de su Grupo Profesional, de manera que, con carácter general, alcancen un nivel coherente con la estructura salarial global de la compañía y con lo expuesto en este artículo a fecha 1 de enero de 2017, fundamentalmente a través de crecimientos salariales lineales anuales.

Una vez determinado el NS al que se adscribe cada trabajador, la promoción de ingreso o la promoción horizontal se producirán según lo acordado en el artículo 9 del presente Convenio, teniendo en cuenta que:

—No habrá promociones horizontales previas al 1 de enero de 2017.

—Se establece una promoción horizontal el 1 de enero de 2017 para todos los que tengan una antigüedad de 7 años o más a esa fecha. En el momento de dicha promoción, y en aquellos casos en que el Complemento Personal de Nivel supere el 80% de la diferencia entre niveles salariales, dicha promoción deberá suponer, excepcionalmente y en esta única vez, un incremento salarial real sobre el Salario Bruto Anual (SBA), equivalente al 100% de la diferencia entre niveles de su Grupo Profesional.

—Dicha promoción no será de aplicación a los trabajadores que hayan disfrutado de planes propios individualizados de consolidación según lo dispuesto en relación con la entrada en tablas. En estos casos, el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor del presente convenio computará en proporción 1 a 1 a los efectos de una nueva promoción horizontal.

Artículo 22.- Complementos salariales de puesto de trabajo

Se consideran complementos de puestos de trabajo aquellos que el trabajador tiene derecho a percibir por la realización de unas tareas profesionales concretas, teniendo carácter de adicionales al Salario Base Anual y por tanto, no consolidables. Así mismo, dejarán de percibirse en el caso de que el trabajador deje de realizar esas tareas profesionales concretas antes citadas, según los mecanismos que establece este convenio.

22.1 Plus de Turno.-

El personal de que trabaje en régimen de turnos percibirá una cantidad anual, distribuida por partes iguales en las 12 pagas ordinarias, según los siguientes importes:

Grupo	Anual	Mensual	Por turno 12 h (146 pases/ año)
1	3276	273	22,4
2	2844	237	19,5
3	2160	180	14,8

El Plus de Turno no se percibirá en los casos de baja por enfermedad. En este caso se descontará mensualmente el importe equivalente al nº de días de baja, en que hubiese correspondido turno efectivo de trabajo, por el importe del turno indicado en la tabla anterior para cada Grupo Profesional (de ahí que se incluya el detalle de concepto "por turno" en la tabla anterior).

1.

22.2 Plus de Retén.-

Tendrán derecho a este plus, los trabajadores que sean designados para realizar servicio de Retén.

Se abona por cada día que se está de Retén y su cuantía se establece en la cantidad de:

—26 Euros en todo caso para el personal del departamento de Operaciones, dentro de la sistemática de turnos que se establece para dicho departamento.

—26 Euros cuando el retén se realice en día laborable y 29 Euros cuando se realice en sábado, domingo o festivo, en el caso de personal de Mantenimiento.

—Adicionalmente, el trabajador de los departamentos de Operaciones y de Mantenimiento que tenga que trabajar, estar de servicio o estar de retén entre las 19.00 h del día 24 de diciembre y las 19:00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 19.00 h del día 31 de diciembre y las 19:00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo), percibirá una compensación adicional de 100 € por cada uno de esos días.

Todas las llamadas al servicio de Retén se canalizarán a través de los Jefes de Turno o Supervisores de equipo.

Este régimen de Retén en ningún caso será considerado como tiempo de trabajo efectivo, por lo que el mismo no exime a los trabajadores del deber de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, en el horario y/o los turnos establecidos por la empresa.

Asimismo, el tiempo de disponibilidad que supone este régimen de Retén, en ningún caso será considerado como horas extraordinarias, por lo que no computará para el límite máximo anual de realización de horas extraordinarias, ni será compensado o retribuido como tal.

Las horas de trabajo que, en su caso, tuviera el trabajador que desarrollar en la intervención de retén serán retribuidas como horas extraordinarias de acuerdo con los mecanismos previstos en los artículos 22.3 y 26 del presente Convenio.

22.3 Plus de incorporación.-

Debido a las especiales características de la actividad que se desarrolla en el centro de trabajo, cualquier trabajador de la Empresa acudirá, salvo justificada imposibilidad y sin tener obligación de disponibilidad si se encontrare fuera de su jornada laboral y/o en situación de vacaciones y/o descanso, cuando sea requerido para atender situaciones de averías o especial emergencia, que se produzcan con carácter extraordinario y urgente, y no puedan ser atendidas en ese momento con el personal que se encuentre de servicio en el centro de trabajo y con los trabajadores que se encuentren en servicio de Retén.

En cualquier caso, cuando el trabajador fuera avisado por la Empresa, y estuviera fuera del centro de trabajo y de su jornada laboral en el momento del aviso, tendrá derecho a la siguiente compensación económica y/o en tiempo de

descanso por acudir al requerimiento y prestar sus servicios, diferenciando si se encontraba en situación de Retén o no:

- Si el trabajador estuviera en servicio de Retén en el momento del aviso:

- Si el tiempo de trabajo efectivamente realizado no supera las tres horas, el equivalente a tres horas extras de Convenio, con independencia del tiempo efectivo trabajado. La diferencia entre este importe y el que correspondería por el tiempo de trabajo efectivamente realizado a precio de hora extra de Convenio se abonará en concepto de "Plus de Incorporación".

- Si la duración del trabajo efectivo en la asistencia es superior a tres horas, la compensación de su asistencia, será acorde a la remuneración de la hora extra fijada en este Convenio por cada hora de trabajo efectivo efectuado con motivo del aviso.

- Si el trabajador no estuviera en régimen de Retén en el momento del aviso, percibirá por su trabajo en estos casos la remuneración de cada hora efectivamente trabajada con motivo del aviso, según el valor de la hora extra de Convenio, y adicionalmente, en concepto de "Plus de Incorporación", un importe equivalente a cuatro horas extras de Convenio.

En ningún caso se abonarán como horas extras, las horas de trabajo desarrolladas por el trabajador con motivo del aviso, que se efectúen dentro de su jornada y horario ordinarios. Por otra parte, el tiempo destinado al desplazamiento desde el lugar en que el empleado recibe el aviso hasta que llega al centro de trabajo tampoco se computa a efectos del abono de horas extras.

Siempre que un trabajador sea avisado y se desplace a la planta, bien por estar en servicio de Retén o bien por alguno de los motivos indicados en este artículo, percibirá las compensaciones que procedan teniendo en cuenta la hora del aviso y el lugar desde/hasta donde se encontrase cuando se le requirió que acudiese a la planta, según lo establecido en el artículo 26 de este convenio.

22.4 Plus de cualificación.-

Los trabajadores de la Empresa, independientemente de la categoría profesional y del puesto de trabajo que ocupen, deberán someterse a los programas de formación y cualificación profesional que instaure la Empresa para la obtención de diversos pluses de cualificación, debiendo superar los exámenes específicos determinados por la dirección de la Empresa para la obtención de cada una de las cualificaciones profesionales que comprendan dicha formación y así consolidar su puesto o progresar en las habilidades requeridas para el desempeño del mismo, según cada caso y teniendo en cuenta las habilidades y responsabilidades que la Empresa les asigne en el momento de su contratación.

Estos programas pretenden ser un complemento eficaz para aquellos profesionales que necesiten profundizar en sus conocimientos y destrezas en el manejo de metodologías y herramientas avanzadas para la optimización y el desarrollo de las tareas de su área de responsabilidad y así estar capacitados para asumir nuevos retos cada día.

Los trabajadores que, en función de lo establecido por el programa de cualificación de la Empresa, estén en situación de percibir un Plus de Cualificación, serán retribuidos en función de los importes determinados más adelante en este artículo.

Los objetivos de estos programas son los siguientes:

1. Mejorar el grado de conocimiento previo sobre todos aquellos conceptos y normas que son específicamente aplicables a un eficiente desarrollo de las capacidades del personal de esta Empresa.

2. Lograr adaptar a sus necesidades profesionales particulares de cada trabajador diversas metodologías, técnicas y herramientas de gestión y desarrollo de las tareas que son de su responsabilidad, y anticipar a su vez el conocimiento de posibles nuevas necesidades profesionales.

Para todos los empleados en los departamentos de Operaciones, Mantenimiento, y Funciones de Soporte Técnico y EHS, existe un programa de cualificación, basado en las Normas de Seguridad y descrito en el Manual de Seguridad de la Empresa. Las cualificaciones que se pueden obtener, en materia de seguridad son:

- Persona Autorizada (AP), exclusivamente para Operadores de Campo y Técnicos e Ingenieros de Mantenimiento.

- Persona Autorizada Senior (SAP), para los Jefes de Turno y Operadores de Sala De Control

La compensación por estas dos cualificaciones será la siguiente (importes brutos):

Cualificación	Anual 2014	Importe mes (12 pagas)
Persona Autorizada (AP)	543,5	45,3
Persona Autorizada Senior (SAP)	1086,7	90,55

Los trabajadores del departamento de Operación disponen de un programa de cualificación específico de seguimiento obligatorio. La compensación por los Pluses de Cualificación en las áreas técnicas del departamento de Operaciones (BOP, HRSG, GT/ST y CRO) será la siguiente (importes brutos):

Cualificación	Anual 2014	Importe Mes (12 pagas)
BOP	1086,7	90,55
GT/ST	1086,7	90,55
HRSG	1086,7	90,55
CRO	2173	181,1

Cuando un empleado se incorpora al equipo de Operaciones sin experiencia reconocida y como operador de campo, como parte de su período de formación y prueba, durante los 6 primeros meses desde su contratación deberá obtener una de las 3 Cualificaciones de Área.. Las otras 2 cualificaciones se obtendrán durante el primer año de trabajo, una vez superada la cualificación inicial.

La cualificación de operador de sala de control se podrá obtener una vez que el trabajador haya superado las tres áreas y pasado un periodo de al menos dos años disponiendo de las tres cualificaciones de operador de campo. En todo caso, la obtención de la cualificación de operador de sala de control no será automática, ajustándose a las necesidades que en cada momento especifique la empresa y comunique a los representantes legales de los trabajadores. Los operadores de campo podrán participar en el proceso formativo para la obtención de dicha cualificación por invitación expresa de la empresa.

Cuando un empleado ocupa el puesto de Operador de Panel o de Jefe de Turno, no percibirá compensación por las 4 cualificaciones anteriormente mencionadas, ya que el conocimiento de estas áreas mencionadas forma parte de los requisitos para ocupar tales puestos.

22.5 Plus de nocturnidad.-

En caso de que un empleado sea requerido para llevar a cabo un trabajo en horario nocturno, éste tendrá derecho a percibir este plus de nocturnidad, correspondiente a 3 € brutos por hora trabajada, adicionales al valor de una hora ordinaria de trabajo, siempre que no se trate de horas extraordinarias. Por horario nocturno se entiende el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Artículo 23.- Horas extraordinarias

Se considerarán extraordinarias las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo definida en el calendario laboral o de turnos, según el caso, y establecida en el artículo 11 del presente Convenio, teniendo en cuenta las particularidades de la jornada definida para el régimen de trabajo a turnos y, en general excluidos los turnos, aquellas que se realicen en sábados, domingos, festivos y/o en los períodos de descanso del trabajador.

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y del trabajo, de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la Empresa.

Como consecuencia de las características y necesidades de la actividad de la empresa, se pacta la realización de horas extraordinarias por los trabajadores y más específicamente, se establece la realización de horas extraordinarias obligatorias por los trabajadores que presten servicios de retén bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio. Todo ello al amparo del Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, en las condiciones y con los límites establecidos en dicho Artículo.

Las horas extraordinarias podrán ser catalogadas como:

- Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.- Aquellas que ineludiblemente sean precisas para atender emergencias, prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños que, en cualquiera de los casos, puedan clasificarse como extraordinarios y urgentes. No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

- Horas Extraordinarias Estructurales.- Aquellas que resulten necesarias para terminar tareas comenzadas que requieren conclusión urgente, prevenir o reparar averías u otros daños, sustitución transitoria y puntual de trabajadores (por motivos de baja médica, indisposición, asistencia a actividades de formación...), incluso las referidas a trabajos en situación de parada técnica, aun cuando pudieran estimarse tales situaciones como previsibles y propias de la actividad normal e incluso rutinaria.

La compensación económica o en descanso equivalente por hora extraordinaria será la siguiente:

- Días laborables en horario diurno (06:00 – 22.00): HO x 1,6
- Días laborables en horario nocturno (22.00 – 06.00): HO x 1,8
- Sábados, Domingos, Festivos o días de descanso (cualquier hora): HO x 2

A elección del trabajador, previa consulta con su manager o responsable directo respecto de la situación presupuestaria de la compañía y la gestión anual de la bolsa de horas extras del departamento y de la compañía, y teniendo

presente el límite fijado por el ET de un máximo de 80 horas extraordinarias retribuidas por trabajador y por año, la compensación podrá ser:

- Económica: La cantidad a percibir por cada hora extraordinaria será la resultante de multiplicar el valor de la hora ordinaria (HO) del trabajador por el coeficiente correspondiente (1,6 - 1,8 - 2) según el punto anterior.
- Descanso: La cantidad de horas a descansar se determinará multiplicando el nº de horas extraordinarias por el coeficiente correspondiente (1,6 - 1,8 - 2) según el tipo de hora (diurna, nocturna o festiva) realizadas.
- Mixta: Se descansará una hora por cada hora extraordinaria realizada, y se cobrará el resultado de multiplicar el nº de horas extraordinarias por el coeficiente que corresponda menos uno (0,6 - 0,8 - 1) según el punto anterior.

En cualquiera de los casos, el importe de la Hora Ordinaria (HO) se calculará para cada empleado dividiendo su Salario Bruto Anual por el número de horas de la jornada anual (HJA) pactada en el presente convenio: $HO = (SB+CPP+CP) / HJA$.

En el caso de horas "a descansar" su disfrute se fijará por mutuo acuerdo del trabajador y la compañía, atendiendo a las circunstancias de producción y planificación del trabajo. Con carácter general, en el caso del personal de Operaciones, las horas se descansarán en el mismo periodo/turno en que se generaron.

Artículo 24.- Plus de Ayuda Escolar

Aquellos trabajadores que tengan hijos menores de 16 años, percibirán mensualmente un complemento cuya cuantía ascenderá a 26 euros (brutos) por niño y mes. Dicho complemento se devengará por cada hijo desde su fecha de nacimiento y hasta que cumpla la edad de 16 años. Mediante la acreditación suficiente de la continuación de estudios, el empleado podrá prorrogar la percepción de este plus, hasta que el hijo cumpla la edad de 22 años.

Artículo 25.- Plus de Transporte

Con el fin de compensar parcialmente los gastos que se originan por el desplazamiento entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo, los trabajadores que acudan al Ciclo Combinado de GDF SUEZ Cartagena Energía haciendo uso de su vehículo particular percibirán una compensación por transporte de 60 euros al mes.

Artículo 26.- Compensación por gastos

En el caso de que los trabajadores, por ocasión de la realización de un servicio de retén, apoyo, sustitución, o consecuencia de su actividad laboral, tengan que acudir al centro de trabajo fuera de su horario habitual o prolongar este, o tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo habitual por indicación de la Empresa, percibirán los anticipos y/o compensaciones de gastos de manutención, estancia y locomoción (km de ida y vuelta en el caso de utilizar vehículo propio) que procedan, de acuerdo con la política de compensación habitualmente utilizada en la Empresa para estos conceptos.

Más en concreto, los empleados que sean avisados y que se desplacen con vehículo propio a la planta percibirán la compensación por kilometraje correspondiente al desplazamiento realizado de ida y vuelta desde/hasta el lugar en el que se encontrase el empleado cuando se le requirió que acudiese a la planta, en la cantidad de 0,20 Euros por kilómetro. Esta compensación por

kilometraje aplicara igualmente a cualquier desplazamiento que los trabajadores hagan con su vehículo propio por expresa indicación de la Empresa.

Artículo 27.- Pagas extraordinarias

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias (verano y Navidad), de devengo semestral, cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía de 1/14 de su Salario Bruto Anual.

La paga de verano se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año natural y se abonará junto con la nómina de junio.

La paga de Navidad se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año natural y se abonará el 15 de diciembre o el primer día laborable inmediatamente posterior.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año y, en general, para todo el trabajador que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y su Salario Bruto Anual individual.

Se establece la posibilidad de prorratear una o ambas pagas extraordinarias en las doce mensualidades del año, mediante acuerdo individual o colectivo con los trabajadores.

Artículo 28.- Pago de nómina.-

El pago de nómina mensual se llevará a cabo el cuarto día laborable antes de final de cada mes.

No obstante lo indicado en el artículo anterior, previo pacto entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, la nómina de diciembre y la paga extra de diciembre podrá realizarse en una única paga entre el 18 y el 22 de diciembre del año que corresponda.

Artículo 29.- Revisión Salarial.-

Ambas partes acuerdan para los años de vigencia del Convenio (2014, 2015, 2016 y 2017) la congelación salarial, en atención a la situación de la economía en general y del sector energético español y la tecnología de los ciclos combinados en particular, de tal forma que todos los distintos conceptos salariales incluidos en el Convenio no se verán incrementados durante dicho período.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan establecer una fórmula de revisión indexada para el supuesto de que la central alcance determinados umbrales de producción, de acuerdo con los siguientes términos:

(I).- Si en un año (n) se alcanza una producción igual o superior a 1.800 GWh, el incremento salarial en el año siguiente (n+1) sería el equivalente a 1/3 del IPC real del año (n);

(II).- Si en un año (n) se alcanza una producción igual o superior de 2.500 GWh, el incremento salarial en el año siguiente(n+1) sería el equivalente a 2/3 del IPC real del año (n); y

(III).- Si en un año (n) se alcanza una producción igual o superior a 3.200 GWh, el incremento salarial en el año siguiente (n+1) sería el equivalente al IPC real del año (n).

A modo de ejemplo, si en el año (2014) se alcanza el umbral de producción de 2.000 GWh, en (2015) el incremento salarial sería equivalente a 1/3 del IPC

real del año (2014). Si en (2014) se alcanza una producción de 2.700 GWh, el incremento salarial en (2015) sería equivalente a 2/3 del IPC real del año (2014). Y si se alcanza una producción de 3.250 GWh el incremento salarial en el año 2015 sería equivalente al IPC real del año (2014).

El incremento salarial previsto en la fórmula de revisión indexada se aplicaría, en su caso, sobre todos los conceptos del Convenio Colectivo (esencialmente todos aquellos indicados en los artículos 21, 22, 23, 24 y 25 salvo los que vengan vinculados a un valor establecido legalmente como gastos de kilometraje), y siempre dependiendo de la producción alcanzada en el año anterior.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Artículo 30.- Seguro médico

La Empresa contratará un seguro médico privado para los empleados que formen parte de la plantilla contando con un contrato indefinido y por tanto con previsión de tener una relación laboral mayor de 12 meses con la compañía (luego exceptuando a los contratados en prácticas o a través de contratos de duración determinada). La participación del empleado en el mismo es opcional y gratuita en la póliza básica.

Los beneficiarios que el empleado puede incluir como dependientes del mismo son cónyuges e hijos. Además podrán incluirse las parejas de hecho previa aportación del empleado de documentación que acredite la condición de pareja de hecho y siempre y cuando sean admitidas como tales por la empresa. No obstante, en el caso de los hijos de los empleados, la empresa cubrirá su póliza hasta la edad de 22 años. Superada esta edad, si el empleado quiere mantener la cobertura, deberá abonar el importe correspondiente a la póliza del hijo mayor de 22 años.

La Empresa podrá cambiar la entidad que presta el servicio previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores. El cambio de contenidos o prestaciones del servicio requerirá la existencia de causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y la tramitación del preceptivo periodo de consultas con los Representantes de los Trabajadores, a los efectos de modificar los servicios de cobertura de dicha póliza dentro de la cantidad asignada en el presupuesto anual de la compañía.

Artículo 31.- Plan de Pensiones

La Empresa tiene formalizado un Plan de Pensiones del sistema de empleo a favor de sus trabajadores, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Podrán ser Partícipes en el Plan de Pensiones los trabajadores que formen parte de la plantilla de la Empresa (con excepción de los contratados en prácticas o a través de contratos de duración determinada), cuya relación laboral se establezca a través de un contrato indefinido y por tanto con previsión de tener una relación laboral mayor de 12 meses con la compañía, y manifiesten por escrito su voluntad de integrarse en el Plan.

Los Partícipes (trabajadores) realizarán aportaciones por un importe mínimo anual del uno por ciento de su Salario Bruto Anual (entendido como SB + CPP + CP). Estas aportaciones tendrán una periodicidad mensual y serán descontadas de la nómina correspondiente.

El Promotor (la Empresa) realizará una aportación por cada partícipe cuyo importe igualará las aportaciones realizadas por el partícipe, hasta un máximo del cuatro por cien del total de los conceptos anteriores. Estas aportaciones tendrán una periodicidad mensual.

Las prestaciones derivadas del Plan de Pensiones serán complementarias e independientes de las derivadas de los regímenes públicos de la Seguridad Social.

Artículo 32.- Seguro de vida y accidentes

La Dirección de la Empresa suscribirá a su cargo un seguro colectivo de vida y accidentes que garantice a los trabajadores que formen parte de su plantilla (con excepción de los contratados en prácticas o a través de contratos de duración determinada), cuya relación laboral se establezca a través de un contrato indefinido y por tanto con previsión de tener una relación laboral mayor de 12 meses con la compañía, la cobertura de las siguientes contingencias y cuantías:

- 3 anualidades brutas del Salario Bruto Anual (entendido como SB+CP+CPP) por fallecimiento o declaración definitiva en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por causa distinta de accidente laboral o enfermedad profesional.

- 3 anualidades brutas del Salario Bruto Anual (entendido como SB+CP+CPP) en caso de fallecimiento o declaración definitiva en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 33.- Complemento en casos de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal de los trabajadores, cualquiera que sea la causa, la Empresa complementará desde el primer día la prestación de incapacidad temporal de Seguridad Social hasta el 100 por 100 del Salario Bruto Anual.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados en situación de baja por incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia causante, deberán permitir las visitas de inspección de los profesionales médicos que designe la Empresa, así como deberán acudir a los reconocimientos médicos que ésta solicite, al objeto de efectuar la comprobación de la baja.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos o su no comparecencia sin alegar justa causa, podrá determinar la suspensión del derecho económico previsto en el presente Artículo durante el resto del proceso de baja que le quedare hasta el fin de la situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario incluido en este Convenio.

La empresa, informando previamente a los representantes legales de los Trabajadores, se reserva el derecho a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a su juicio, se produzca un uso inadecuado y contrario a la naturaleza de la Incapacidad Temporal, en cuyo caso el trabajador sólo percibirá la prestación de Seguridad Social, sin que exista complemento por parte de la Empresa.

El empleado tiene la obligación de comunicar su situación de enfermedad a la empresa durante las 12 horas siguientes a la hora en la que debía incorporarse a su puesto de trabajo. Asimismo, deberá presentar su parte de baja por Incapacidad Temporal en plazo no superior a 3 días desde que se inicia la baja.

Igualmente, deberá entregar los partes de confirmación, dentro de los 3 días siguientes a que se le entregue cada parte de confirmación.

Ambas partes reconocen que el mantenimiento de las mejoras relativas a la Incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia debe basarse en el compromiso de los trabajadores de fomentar una cultura no absentista. No obstante lo anterior, si el índice de absentismo por enfermedad (excluidas en cualquier caso las bajas por maternidad/paternidad), alcanzara en la Empresa el 8%, lo anteriormente dispuesto, quedará afectado por las siguientes modificaciones:

- El primer día de baja por enfermedad, no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.
- El complemento por IT será sólo hasta el 90% del salario real.

Artículo 34.- Ropa de trabajo

Además de los equipos de protección que sean necesarios por razones de seguridad, la Empresa facilitará a los empleados la ropa de trabajo que sea requerida por la naturaleza de las condiciones de trabajo.

Todos los empleados que, por las características de su puesto de trabajo, necesiten ropa de trabajo y equipos de protección, recibirán, un equipo completo en el momento de su incorporación a la Empresa, adecuado a la naturaleza de sus condiciones de trabajo. El grupo de estos empleados serán los que componen los equipos de Operaciones, Mantenimiento y Funciones de Soporte Técnico al Negocio.

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente la ropa de trabajo facilitada y devolver los equipos usados a la entrega de los nuevos.

La primera entrega de ropa estará compuesta por 6 pantalones, 6 camisas y 2 monos de trabajo. Si esta primera entrega se efectúa en invierno, irá acompañada de 1 chaquetón y 3 sudaderas. En el caso de que la primera entrega no se efectúe en invierno, el chaquetón y las sudaderas le serán entregadas al empleado al comienzo de la época de otoño.

A los trabajadores temporales y a los que estén en prácticas que tengan que trabajar en planta la Empresa les facilitará 3 camisas y 2 pantalones. El chaquetón (1) y la sudadera (1) sólo se les entregarán en otoño e invierno (y de manera excepcional, cuando las condiciones climatológicas lo requieran).

Además, los empleados recibirán, a petición suya, tres camisas y dos pantalones nuevos cada doce meses. A la entrega de la nueva ropa se hará devolución de la ropa usada. Las entregas de las renovaciones serán individuales, personándose en el almacén el empleado. El chaquetón será reemplazado en función de su estado de conservación, a petición de cada empleado y previa aprobación del responsable del área.

De manera excepcional, cabe la posibilidad de que antes de que transcurran los 12 meses, alguno de estos artículos sean reemplazados por la Empresa a petición del empleado, debidamente justificados (caducidad, malas condiciones, etc.) y aprobados por el responsable del área. En tal caso, el empleado deberá solicitarlo mediante comunicación escrita. Igualmente, al recoger la prenda nueva, se entregará la usada.

Capítulo VII

Prevención y salud laboral

Artículo 35.- Principios Generales de la acción preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Artículo 36.- Prevención y Salud

Las partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Reglamentación correspondiente y en concreto, lo recogido en sus artículos 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 23.

- a) Evaluación de Riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La Empresa verificará la existencia y adecuación de la evaluación ya realizada de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, a las condiciones de trabajo existentes, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

De no adecuarse la misma a las condiciones actuales la revisará y actualizará.

En todo caso la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, cuando se adquiera un equipo de trabajo nuevo, cuando haya un cambio significativo en los puestos de trabajo o se cree un puesto nuevo, y se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

- b) Equipos de Trabajo y medios de protección.

La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

La Empresa proporcionará a los Trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

c) Información, consulta y participación de los Trabajadores.

La Empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá consultar a los Trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Más en concreto, a estos efectos se establece la creación de un Comité de Seguridad e Higiene.

d) Formación de los Trabajadores.

La Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales es, en todo caso, obligatoria para los trabajadores y, por tanto, será programada e impartida siempre que sea posible en horario de trabajo, según lo que se establece en el artículo 6 de este convenio colectivo

La formación será actualizada como mínimo en base a la frecuencia que los requisitos legales establecen y, en caso de formación específica que no esté reglada la frecuencia se determinarán conjuntamente entre los Representantes de los Trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud y la Gerencia.

e) Medidas de emergencia.

La Empresa analizará las posibles situaciones de emergencia y adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado. Se realizarán dos simulacros al año dentro de la planificación de formación prevista.

f) Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgo a los que esté expuesto el Trabajador, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores que elabore el Ministerio de Sanidad y Consumo.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual y sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de

trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En este sentido, los empleados serán informados de los resultados directamente por la entidad médica que realice las pruebas y reconocimientos. La empresa será informada únicamente sobre la aptitud del empleado con relación a su puesto de trabajo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

g) Documentación.

La Empresa deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y de los representantes de los trabajadores la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

h) Coordinación de Actividades

Cuando en el centro de trabajo presten servicios empleados de otra/s empresa/s, o bien cuando trabajadores de la empresa presten servicios en las dependencias de otra Compañía, GDF Suez Cartagena Energía, S.L. adoptará las medidas de coordinación previstas en el Artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo reglamentario.

i) Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el Artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Son competencias de los Delegados de Prevención, entre otras, las siguientes:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el Artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del Artículo 22 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los Artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
3. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
6. Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los

trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del Artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este Artículo, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este Artículo deberá ser motivada.

- Crédito horario de los Delegados de Prevención

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el Artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo previsto en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del Artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 9 de noviembre, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores para los Representantes de los Trabajadores.

j) Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa, en número igual al de los Delegados de Prevención según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por otro.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en la empresa, que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

1. Aprobar sus normas de funcionamiento interno.
2. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se

debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- a. Planificación.
 - b. Organización del trabajo.
 - c. Introducción de nuevas tecnologías.
 - d. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - e. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
3. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

k) Formación en Materia de Prevención

1. Formación de los trabajadores

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, los trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Los trabajadores recibirán la formación que les permita desarrollar su trabajo de manera adecuada en materia de prevención a fin de fomentar la cultura preventiva, requiriéndose para ello el compromiso recíproco entre la empresa que la desarrolla y la imparte y el trabajador que la recibe.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. Formación de los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas.

l) Consulta y Participación

La Empresa deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de

los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. En este último caso se estará a lo previsto en el Artículo 1.4 del Real Decreto 604/2006.

3. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

5. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

m) Protección de la Maternidad

En caso de que los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado.

La Empresa determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

n) Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinadas circunstancias del puesto de trabajo

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

o) Medio Ambiente

Las partes firmantes consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad. A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean

conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración. Para ello:

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral analizara las políticas de la Empresa en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.
2. En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario y cese en la empresa

Artículo 37.- Cuestiones generales

Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de conformidad con lo previsto en este capítulo y en la normativa laboral vigente en cada momento.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores de GDF SUEZ Cartagena Operations se comprometen a respetar el Código de Conducta de las Empresas del Grupo GDF SUEZ, cuyo contenido pasa a formar parte del presente Convenio y se adjunta al mismo. Cualquier incumplimiento de dicho Código, con independencia de su inclusión o no dentro del elenco de faltas laborales de los artículos siguientes, constituirá infracción laboral sancionable de acuerdo con el principio de proporcionalidad, pudiendo llegar a justificar el despido disciplinario del trabajador en los supuestos de máxima gravedad.

La Empresa notificará por escrito a los trabajadores, con expresión de los hechos que las justifiquen, las sanciones que les sean impuestas, informando de su imposición a los representantes unitarios o sindicales en los supuestos en los que la normativa laboral así lo exija.

Artículo 38.- Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.
- b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.
- c) No comunicar a la Empresa las incidencias relativas al trabajador o a su familia que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.
- d) Respecto al personal en sistema a turnos, no transmitir el trabajador saliente al trabajador entrante el flujo de información necesaria para el correcto funcionamiento de la actividad de la central, que garantice la explotación fiable y segura de la misma.
- e) Cualquier incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive del mismo perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

Artículo 39.- Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.
- b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.

c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.

d) La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de tres meses, con excepción de las del apartado a).

e) Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudiquen a la Empresa por utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.

f) Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo.

g) La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Si se derivase de dicha inobservancia riesgo grave para las personas o las cosas o, como consecuencia de la conducta del trabajador fuera sancionada administrativamente la empresa, la falta será considerada en todo caso muy grave

h) Hacer un aprovechamiento indebido de los cursos de formación interna, externa o, en su caso, recibida a través de internet u otros medios de formación a distancia, cuya realización sea obligatoria para el trabajador de acuerdo con las instrucciones de la Empresa o haya sido sufragada, en todo o en parte, por ésta.

i) Facilitar la entrada al recinto vallado de la central a personas no autorizadas.

j) Hacer un uso personal de los equipos y herramientas de trabajo de la central.

k) Sacar equipos del almacén o de la central sin autorización escrita del responsable del servicio.

l) En general, cualquier comportamiento del que se derive perjuicio grave para los intereses de la Empresa, de los clientes o de los jefes, compañeros o subordinados.

Artículo 40.- Faltas muy graves

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

a) La negativa a realizar el Servicio de Retén cuando el trabajador sea designado para ello por la Dirección de la Empresa.

b) Los retrasos injustificados en la entrada al trabajo, superiores a 90 minutos en el período de un mes natural en su conjunto.

c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter muy grave.

d) La reiteración o reincidencia en falta grave dentro del período de seis meses, con excepción de las del apartado a).

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

g) Ejercer cargo o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con el Grupo GDF SUEZ o dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa.

h) La utilización para uso personal de las herramientas informáticas puestas a disposición del trabajador por la Empresa y, en particular, el uso del correo electrónico e Internet para fines ajenos a los profesionales.

i) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 41.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

La Dirección de la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, podrá aplicar una sanción inferior a las correspondientes a la calificación de la falta, sin que ello afecte en ningún caso a la calificación de la infracción como leve, grave o muy grave a efectos de reincidencia.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y a la representación de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En los casos en los que por prescripción legal sea preceptiva la apertura de expediente sancionador, la incoación del mismo interrumpirá la prescripción hasta su conclusión.

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la Dirección de la Empresa podrá suspender temporalmente de empleo, que no de sueldo, a los trabajadores afectados, en tanto no finalice la investigación de los eventuales incumplimientos y el procedimiento sancionador en su conjunto

Artículo 42.- Cese en la Empresa

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, con una antelación de al menos 30 días naturales a la fecha del cese efectivo para los trabajadores del grupo I y de 20 días naturales para los trabajadores de los grupos II y III.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de preavisar con la referida antelación podrá conllevar la obligación de aquél de abonar el equivalente al importe de su salario diario por cada día de preaviso incumplido. La Empresa podrá descontar dicho importe de la liquidación final de salarios, sin perjuicio de la facultad de la misma de reclamar dicho importe al trabajador con posterioridad a su cese.

Capítulo IX**Acción sindical****Artículo 43.- De los Sindicatos**

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en GDF Suez Cartagena Operations para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán 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.

Los Sindicatos que cuenten con representación entre los Delegados de Personal o Comité de Empresa en su caso, podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente Capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones legalmente establecidas.

La Empresa facilitará a las Secciones Sindicales un tablón de anuncios, o habilitará un espacio concreto para este fin en sus tableros de anuncios, en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

Las indicadas Secciones Sindicales podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con aquellos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente de la Dirección del Centro de Trabajo.

Artículo 44.- De la representación de los trabajadores

De acuerdo con lo establecido en el art. 62.2 del Estatuto de los Trabajadores los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias, derechos, deberes y garantías establecidas para los Comités de Empresa y recogidas en el Capítulo I del Título II del mencionado Estatuto de los Trabajadores.

Los Representantes Legales de los Trabajadores 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.

Artículo 45.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, a la persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 46.- Horas sindicales

El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para los Representantes de los Trabajadores, podrán acumularse y redistribuirse entre los distintos Representantes de Personal, de acuerdo con la normativa de aplicación, siempre que se comunique con antelación suficiente a la dirección de la Empresa y sin exceder dicha acumulación las horas equivalentes a las de un trimestre natural.

Sin rebasar el máximo de horas indicado, podrán ser consumidas dichas horas sindicales retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por su Sindicato, comunicándolo previamente a la Empresa el Sindicato correspondiente.

En cualquier caso, no se computará, dentro del máximo legal de horas mensuales de los Representantes Legales de los Trabajadores, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o de la Comisión Paritaria.

Disposiciones adicionales

DA 1.ª- Normas subsidiarias

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes en materia laboral.

DA 2.ª- Comisión Paritaria

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de GDF Suez Cartagena Operations SL.

Composición

La Comisión Paritaria estará formada por seis componentes, de los cuales tres serán miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y tres serán representantes de la Empresa que, en su caso, podrán ser sustituidos o delegar su voto en otro miembro de la comisión.

Los componentes de la Comisión nombrarán de entre ellos a un Secretario. A las sesiones de la Comisión podrán asistir asesores tanto de la Empresa como de los trabajadores, que podrán asistir con voz pero sin voto.

Funcionamiento

Con carácter general, la Comisión Paritaria se reunirá a instancia de parte interesada, en el plazo de cuatro días si no hay causas de fuerza mayor que justifiquen dicho retraso, siempre que se solicite mediante comunicación escrita en la que conste de forma clara y precisa la cuestión que se plantee, y deberá resolver en el plazo de seis días desde la primera reunión, a salvo otros plazos específicos establecidos en el presente Convenio.

Cuando el asunto planteado lo requiera y así se apruebe por la Comisión, ésta emitirá informe o decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de treinta días y, en su caso, previa audiencia por escrito de ambas partes.

La Comisión estará válidamente constituida cuando asistan al menos cuatro componentes, estando representadas todas las partes por al menos dos personas por cada una de las partes.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones siempre que estén presentes o representadas un mínimo de dos personas de cada representación. Los acuerdos a los que llegue la Comisión se considerarán válidos cuando tengan el voto favorable de al menos dos componentes por cada una de las partes representadas.

De las reuniones de la Comisión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que incluirá una descripción de los puntos debatidos.

Para confirmar su validez, todos los acuerdos a que se llegue deberán estar escritos y firmados por los componentes asistentes de la Comisión, una vez hayan sido aprobados.

Funciones y competencias

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo. En todo caso, será necesaria consulta previa a la Comisión en los supuestos de impugnación del presente Convenio y convocatoria de huelga.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de las cláusulas del Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la jurisdicción competente.

2. La vigilancia y seguimiento de lo pactado.

3. La adaptación o modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

4. En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, conocerá de forma previa y obligatoria al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de controversias previstos en el art. 91.2 del Estatuto de Trabajadores, o ante el órgano jurisdiccional.

Así pues, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto por el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley de procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen.

Intentado sin efecto el obligado trámite ante la Comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, las partes deberán someter la controversia a los procedimientos de solución extrajudicial que proceda, según el caso.

El incumplimiento de este requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

5. Conocer y resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, se deberá proceder al igual que en el supuesto anterior.

6. Cualquier discrepancia entre los firmantes de este Convenio, o entre los trabajadores y la Empresa, sobre la aplicación práctica de alguno de sus contenidos será sometida a esta Comisión Paritaria para su resolución.

DA 3.^a- Regulación de la figura del Ethic Officer y elaboración de su reglamento de funcionamiento.

Siguiendo las líneas marcadas por la Dirección internacional del Grupo GDF SUEZ, la Dirección de la Empresa integrará en su organigrama la figura del ETHIC OFFICER, procediendo a redactar un Reglamento de Funcionamiento y Funciones (RFF) de dicha figura, en el que se establezcan sus competencias, atribuciones, obligaciones y normas y procedimientos de funcionamiento.

La figura del ETHIC OFFICER, que será elegida por la Dirección de la Empresa siguiendo las indicaciones marcadas por la dirección internacional del Grupo, tendrá la finalidad de velar por el cumplimiento del Código de Conducta de las Empresas del Grupo GDF SUEZ y de evitar situaciones de acoso laboral o sexual

o actuar contra ellas si éstas existiesen, sirviendo de intermediario entre los trabajadores y la Dirección del Grupo a la hora de dirigir a la misma las denuncias que puedan existir sobre incumplimientos de dicho Código.

La figura de la persona designada por la Dirección para realizar las funciones de ETHIC OFFICER y el RFF será puesto en conocimiento de todos los trabajadores con el fin de que puedan actuar de conformidad con el procedimiento previsto en el caso de que consideren necesario informar a la Dirección internacional del Grupo de cuantos presuntos incumplimiento del Código de Conducta del Grupo GDF SUEZ consideren que se han producido.

Quien desarrolle las funciones de ETHIC OFFICER no podrá ser en ningún caso represaliado por la realización de las funciones que le sean encomendadas por el RFF, considerándose radicalmente nula cualquier decisión empresarial que pueda dirigirse en su contra por efecto y con la finalidad de perjudicarlo por las mismas.

El texto definitivo del RFF, que será puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores con carácter previo a su publicación, con el fin de que emitan un informe no vinculante al respecto en el plazo de 15 días, será de obligado conocimiento y cumplimiento por todos los trabajadores de la Empresa y su contenido pasará desde ese momento a formar parte del Convenio.

DA 4.ª- Procedimiento para solventar las discrepancias que pueden surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

DA 5.ª- Vinculación a la legislación vigente.

Las disposiciones que se contienen en el presente Convenio Colectivo en relación con la coincidencia entre vacaciones e Incapacidad Temporal (artículo 14), derechos derivados de la maternidad (artículo 16), violencia de género (artículo 17), excedencias (artículo 19) y Prevención de Riesgos Laborales (Capítulo VII), así como todas aquellas menciones literales al Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hechas en el convenio estarán vinculadas en todo momento a lo establecido en la legislación y normativa de desarrollo vigente en cada momento.

De este modo, cualquier cambio que se produzca en dicho marco legislativo superior conllevará la actualización automática de los contenidos establecidos a tal efecto en el presente Convenio Colectivo, de manera que quede establecido un vínculo biunívoco entre ambos textos.



Disposición final

Disposición final única. Entrada en vigor y aplicación del régimen económico

El Convenio entrará en vigor en el mismo momento de su firma, sin perjuicio de lo previsto en el art. 2 del mismo en relación con los efectos económicos y la regularización que de este Convenio se deriven. Todas las referencias salariales incluidas en el presente Convenio deben ser consideradas en valor de Euros Brutos, y sujetas a las retenciones legales oportunas.

ANEXO

Tabla salarial actualizada a 1 de enero de 2014.

El Convenio entrará en vigor en el mismo momento de su firma, sin perjuicio de lo previsto en el art. 2 del mismo en relación con los efectos económicos y la regularización que de este Convenio se deriven.

Años para promoción		1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Nivel Salarial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Libre Designación	El paso de NS podrá adelantarse por LD de la Empresa										Solo por LD en G-1	

Grupo 1	24.696	28.812	32.928	37.044	41.160	45.276	49.392	53.508	57.624	61.740	65.856	69.972
Grupo 2	20.580	23.854	27.128	30.402	33.676	36.950	40.225	43.499	46.773	50.047	53.321	56.595
Grupo 3	18.522	20.954	23.386	25.819	28.251	30.683	33.115	35.547	37.979	40.412	42.844	45.276

ANEXO II

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la Empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que, en su caso, serán negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, la empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Todas las referencias realizadas en este Convenio en género masculino a los trabajadores/as, empleados/as, licenciados/as, técnicos/as, operarios/as, ingenieros/as, jefes/as, etc. se entienden realizadas por igual a hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de GDF SUEZ Cartagena Operations, S.L, en cumplimiento de las estrategias y de las políticas de ética corporativa del Grupo GDF SUEZ y con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y tal y como consta en el artículo 1, tercer párrafo, del propio documento del Convenio.