

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6679 *Resolución de 10 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Red Eléctrica Española, SAU.*

Visto el texto del X Convenio colectivo de la empresa Red Eléctrica Española, SAU, (código de convenio n.º 90004352011988), que fue suscrito, con fecha 24 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales de SIE, CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 10 de junio de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACUERDO I. X CONVENIO COLECTIVO DE RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, SAU

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa Red Eléctrica de España, S.A.U. —en adelante, la Empresa o REE— y su personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de REE, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y su grupo profesional. No obstante lo establecido

anteriormente, quedan excluidas del ámbito de aplicación del convenio colectivo las personas empleadas que suscriban voluntariamente la Política de Directivos.

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2014 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017.

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

CAPÍTULO II

Condiciones de aplicación

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización práctica del trabajo.*

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

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la Empresa.

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

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

Nivel básico. Podrá aplicarse a las personas empleadas y a las de nuevo ingreso en el cual podrán permanecer durante los primeros cuatro años de su actividad laboral dentro del grupo profesional correspondiente.

Nivel consolidado. Es el nivel que corresponde a la plena realización de las funciones del puesto de trabajo.

Nivel superior. Es el nivel superior al nivel consolidado, al que podrá acceder la persona empleada de acuerdo con su progresión profesional y con las necesidades de la organización.

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

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

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

Artículo 8. *Sistema de Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece mediante grupos profesionales.

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

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

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

De acuerdo con esto, se definen en red eléctrica cinco grupos profesionales que se denominan G1, G2, G3, G4 y G5:

Grupo profesional G1. Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

- a) Ocupen puestos que requieran, al menos, titulación universitaria superior o titulación media con suficiente experiencia profesional y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y
- b) realicen principalmente funciones de diseño, definición, planificación y seguimiento de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.

Grupo profesional G2. Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

- a) Ocupen puestos que requieran, al menos, titulación universitaria media o formación profesional de grado superior o de grado medio con suficiente experiencia

profesional y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa; y

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

Grupo profesional G3. Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

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

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

Grupo profesional G4. Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

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

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

Grupo profesional G5. Quedarán encuadradas en este grupo profesional aquellas personas empleadas que:

a) Ocupen puestos que requieran cualificación inferior a la requerida por el grupo G4; y

b) realicen funciones subalternas.

Artículo 9. *Comisión de Clasificación Profesional.*

La Comisión de Clasificación Profesional estará integrada por cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y tres representantes de los trabajadores que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio. La Comisión de Clasificación Profesional tendrá las funciones previstas en el Procedimiento de Clasificación Profesional, incluido en el anexo II de este Convenio.

Artículo 10. *Formación profesional.*

Las partes firmantes coinciden en señalar que existe una continua aceleración de la producción de conocimientos y de introducción de cambios en la Empresa y su entorno y que para cubrir el posible desfase entre los requerimientos de los puestos de trabajo y las destrezas del personal es necesario establecer una estrategia de formación profesional para las personas empleadas en la Empresa.

Asimismo ambas partes consideran que la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con la carrera profesional de las personas, de la cual acuerdan que aquella será en la práctica un factor relevante.

Artículo 11. *Comisión de formación.*

Se establece con carácter informativo una Comisión de Formación, que estará integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros tres

representantes de los trabajadores que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

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

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

Artículo 12. *Planes de formación profesional.*

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

Artículo 13. *Contenido mínimo de los planes de formación profesional.*

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

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

Artículo 14. *Compromisos sobre formación.*

En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe al desarrollo a largo plazo y permita la prestación de servicios de mayor calidad que satisfagan las necesidades de los usuarios de la Empresa, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos de las personas empleadas de modo permanente.

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

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la Empresa.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua.

Planificar y realizar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la Empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas empleadas afectadas.

Coordinar y hacer el seguimiento de la formación práctica de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.

Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción, a aquellas personas o colectivos que lo requieran, para fomentar la política de igualdad de oportunidades en la empresa.

Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.

Promover programas de Cooperación Educativa con las instituciones educativas relacionadas con la actividad empresarial de la Empresa.

Artículo 15. *Promociones y ascensos.*

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

La formación tendrá en cuenta las necesidades y planes de la Empresa y los requerimientos de cualificación profesional, presentes y futuros, para la cobertura de necesidades y la realización de los planes.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Ingresos y período de prueba

Artículo 16. *Ingreso y contrato de trabajo.*

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Período de prueba.*

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a período de prueba en los términos máximos previstos en la legislación vigente.

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

Cualquier resolución de un contrato en período de prueba será comunicada a la Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Artículo 18. *Jornada anual de trabajo.*

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

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

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

Las modificaciones que en su caso procedan serán negociadas con la Representación de los Trabajadores de dicho centro, en los términos señalados en la legislación vigente.

A las horas extraordinarias que pudieran producirse se les dará el tratamiento previsto en el artículo 29 de este Convenio.

Los regímenes especiales (turno abierto, turno cerrado, retén y flexibilidad) se regirán por sus propias normas.

Artículo 19. *Regímenes especiales.*

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

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

Artículo 20. *Régimen especial para personal de instalaciones de la red de transporte: sistema de flexibilidad.*

El sistema de flexibilidad será de aplicación a las personas empleadas en demarcaciones y asignadas a la actividad de mantenimiento de instalaciones de la red de transporte con exclusión de las personas que realicen básicamente funciones de oficina (por personal que realiza básicamente funciones de oficina se entiende aquel que desarrolla la parte más importante de su trabajo de forma presencial en las oficinas de los diferentes centros de trabajo de la Empresa).

Dentro de este sistema de flexibilidad se definen dos regímenes alternativos:

1. Régimen especial de flexibilidad. Se establece un sistema de flexibilidad de jornada y horario, de forma que las 1.690 horas efectivas de jornada anual se realicen conforme a los siguientes criterios:

a) Horario: De lunes a domingo se establece un horario básico de siete horas diarias, de 8:00 a 15:00 horas, para todas las personas asignadas a este sistema. No obstante, y por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, este horario se podrá modificar adecuándolo a las necesidades específicas de cada demarcación, pero respetando siempre la duración de esta jornada de siete horas.

Para completar la jornada anual prevista en el artículo 18 se realizarán las prolongaciones de horario de tarde precisas en bloques de dos horas diarias durante cualquier día en el que se programe trabajo (laborable o no laborable).

Para la realización de esta actividad, la Empresa preavisará a la persona con 24 horas de antelación en el caso de los días laborables y 72 horas en el de los días no laborables –se entiende por días no laborables los sábados, domingos y los festivos que se establezcan en el calendario laboral de cada centro de trabajo–. No obstante lo anterior, la Empresa procurará preparar una planificación indicativa de las tardes en las que se deba prolongar el horario con un horizonte mínimo semanal.

Asimismo, el horario de entrada podrá adelantarse por decisión de la Empresa en una hora. En caso de que este adelanto de la hora de entrada suponga iniciar la jornada antes de las 7:00 horas, la Empresa, únicamente en este supuesto, abonará la dieta de desayuno a la persona empleada.

En el supuesto de que la hora de entrada se adelante en una hora se programará una hora de prolongación del horario de dicho día, con una parada mínima de una hora para la comida. El adelanto de la hora de entrada se hará con cargo a los bloques de dos horas de tarde o a la Bolsa flexible de 20 horas del artículo 21.2 de este Convenio.

El preaviso de adelanto de entrada se realizará dentro de la última jornada laboral previa al adelanto de entrada, incluyendo las prolongaciones del horario correspondientes.

b) Trabajo en días no laborables: Se podrá trabajar hasta un máximo de 13 días no laborables al año.

La Empresa comunicará a la persona empleada la necesidad de trabajar en día no laborable mediante un preaviso en plazo no inferior a las 72 horas previas al inicio de los trabajos en día no laborable. En caso de ejecutarse este tipo de trabajos se abonará al menos la dieta de comida.

Por cada día no laborable que se trabaje será obligatorio descansar en un día laborable, cuya planificación se realizará del siguiente modo:

En el supuesto de que durante una semana se trabaje más de un día no laborable, se planificará el descanso de al menos un día en la semana siguiente, preferentemente agrupado con el descanso del fin de semana correspondiente. El resto de los descansos se establecerá cuando lo solicite el trabajador o trabajadora y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de tres meses tras la realización del trabajo.

En el supuesto de que durante una semana se trabaje sólo un día no laborable, se planificará el descanso cuando lo solicite el trabajador o trabajadora y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de tres meses tras la realización del trabajo.

Sólo se podrá trabajar (mediante este régimen especial de flexibilidad) en los días no laborables hasta un máximo de dos semanas por mes y con el máximo de los días consecutivos legalmente establecidos.

Si la persona pudiera completar el trabajo previsto para un día no laborable en menos de siete horas, se computarán siete horas a efectos de compensación, cómputo horario y de jornada.

No se podrá trabajar bajo este régimen especial de flexibilidad en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, salvo los trabajos que fuera preciso realizar por causa de fuerza mayor.

c) Cancelaciones de los trabajos previstos en días no laborables: La Empresa dispondrá hasta las 18:00 horas del día en que se publica la decisión de la programación semanal por parte del operador del sistema para anular dichos trabajos sin penalización.

Las cancelaciones de los trabajos que no conlleven penalización habrán de estar motivadas en la decisión de la programación semanal por parte del operador del sistema. En caso de que se produzcan tres cancelaciones consecutivas a la misma persona empleada de trabajos programados en fines de semana, se procederá a descontar un día no laborable de los 13 previstos anualmente.

Las cancelaciones aplicadas en plazo inferior a las 72 horas y hasta las 18:00 horas del día en que se publique la decisión de la programación semanal por parte del operador del sistema, serán revisadas y analizadas en la Comisión del Personal de Instalaciones de la red de transporte (artículo 55 del X CC). En caso de que las penalizaciones no se ajusten a lo previsto en el párrafo anterior, se procederá a aplicar las siguientes penalizaciones:

Si se cancelan los trabajos previstos para un día no laborable, la persona deberá ser preavisada y no tendrá que acudir al trabajo. Dicho preaviso deberá ser comunicado al menos dentro de la jornada laboral del día previo al día que se cancela. En este caso, la persona no percibirá la compensación económica correspondiente ni disfrutará, por tanto, del día de descanso regulado. Sin embargo, el día de trabajo cancelado computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en 13 días no laborables.

Si el trabajo se cancela con un plazo menor al indicado en el punto anterior, la persona será compensada económicamente con el complemento correspondiente a 4 horas de trabajo en día no laborable, aunque no disfrutará del descanso correspondiente; todo ello sin perjuicio de los gastos y dietas que, en su caso, se hubieran devengado por el desplazamiento correspondiente. El día de trabajo cancelado computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en 13 días no laborables.

d) Compensación económica: La compensación económica por la realización de este régimen especial de flexibilidad para el año 2013 será:

Para el Grupo profesional G3:

Para el trabajo en días no laborables: 19,13 €/h.

Para el trabajo en las tardes de días laborables: 13,14 €/h.

Para el Grupo profesional G2:

Para el trabajo en días no laborables: 22,28 €/h.

Para el trabajo en las tardes de días laborables: 15,42 €/h.

Dichas cantidades se actualizarán cada año de vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 36 y son acumulables al abono de otros pagos por actuación. Estas cantidades no serán consolidables.

Forma de pago:

Se realizará un pago prorrateado y lineal durante los correspondientes meses del año, que resulta de valorar la realización del máximo de prolongaciones de horario de tardes posibles en días laborables (se ha estimado en este caso que se realizan 77 prolongaciones de horario de tarde en 2013).

El resto de las cantidades correspondientes a los trabajos efectivamente realizados en días no laborables y a las diferencias derivadas de realizar prolongaciones de horario de tarde en los días no laborables, se abonarán mensualmente en el mes siguiente al que se realicen las actuaciones correspondientes:

Para Grupo profesional G3: Las cantidades correspondientes a la realización de las prolongaciones de horario de tarde previstas se abonarán de forma prorrateada mediante

pagos mensuales correspondientes a una estimación de 2.023,60 € brutos anuales para el año 2013.

Para Grupo Profesional G2: Las cantidades correspondientes a la realización de las prolongaciones de horario de tarde previstas se abonarán de forma prorrateada mediante pagos mensuales correspondientes a una estimación de 2.374,73 € brutos anuales para el año 2013.

La compensación correspondiente por el trabajo en las prolongaciones de horario de tarde necesarias para completar la jornada anual prevista en el artículo 18, de acuerdo con los criterios establecidos con anterioridad, se percibirá en todo caso, incluyendo las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y accidente de trabajo (y siempre y cuando el trabajador o trabajadora esté sujeto a este régimen). No obstante, al final del año se liquidarán los prorrateos correspondientes (e indicados anteriormente) ajustando el pago total anual, si procede, en los casos que, para realizar la jornada anual haya sido preciso un número de posibles prolongaciones de horario distinta de la estimada inicialmente para establecer el pago prorrateado antes indicado.

e) Vacaciones anuales: Las vacaciones anuales se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, respetando las necesidades del servicio, de forma que, al menos, 21 días naturales puedan ser disfrutados consecutivamente en el período del segundo lunes de junio al segundo viernes de septiembre, salvo acuerdo en contrario entre las partes y respetando la programación establecida. El resto de vacaciones que correspondan podrá disfrutarse en dos períodos. No se considerarán períodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de las mismas con autorización y con un máximo de tres días al año.

2. Régimen especial de cuadrantes. Se establece un sistema de flexibilidad de jornada y horario, de forma que las 1.690 horas efectivas de jornada anual se realicen conforme a los siguientes criterios:

a) Horario: De lunes a domingo se establece un horario básico de 7 horas diarias, de 8:00 a 15:00 horas, para todas las personas asignadas a este sistema. No obstante, y por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores de cada centro de trabajo, este horario se podrá modificar adecuándolo a las necesidades específicas de cada demarcación, pero respetando siempre la duración de la jornada de siete horas.

Para completar la jornada anual prevista en el artículo 18, se realizarán las prolongaciones de horario de tarde precisas. Estas prolongaciones de horario de tarde se realizarán durante cualquier día en el que se programe trabajo (laborable o no laborable) en bloques de dos horas diarias. Para la realización de esta prolongación de horario, la Empresa preavisará a la persona con 24 horas de antelación en el caso de los días laborables y 72 horas en el de los días no laborables –se entiende por días no laborables los sábados, domingos y los festivos que se establezcan en el calendario laboral de cada centro de trabajo—. No obstante lo anterior, la Empresa procurará preparar una planificación indicativa de las tardes en las que se deba prolongar el horario con un horizonte mínimo semanal.

Asimismo, el horario de entrada podrá adelantarse por decisión de la Empresa en una hora. En caso de que este adelanto de la hora de entrada suponga iniciar la jornada antes de las 7:00 horas, la Empresa, únicamente en este supuesto, abonará la dieta de desayuno a la persona empleada.

En el supuesto de que la hora de entrada se adelante en una hora se programará una hora de prolongación del horario de dicho día, con una parada mínima de 1 hora para la comida. El adelanto de la hora de entrada se hará con cargo a los bloques de 2 horas de tarde o a la Bolsa flexible de 20 horas del artículo 21.2 de este Convenio.

El preaviso de adelanto de entrada se realizará dentro de la última jornada laboral previa al adelanto de entrada, incluyendo las prolongaciones del horario correspondientes.

b) Trabajo en días no laborables:

Se podrá trabajar entre un mínimo de 13 y un máximo de 24 días no laborables al año. No obstante lo anterior, y para cubrir situaciones excepcionales, como por ejemplo, cobertura de bajas prolongadas, se podrá trabajar hasta un máximo de 26 días no laborables.

Las jornadas de trabajo en días no laborables se planificarán de forma anual (esta planificación será revisable de forma trimestral).

Se podrán planificar jornadas de trabajo en días no laborables –para cada persona– en un máximo de una semana de cada cuatro.

En caso de ejecutarse este tipo de trabajos se abonará al menos la dieta de comida.

Por cada día no laborable que se trabaje será obligatorio descansar en un día laborable, cuya planificación se realizará del siguiente modo:

En el supuesto de que durante una semana se trabaje más de un día no laborable, se planificará el descanso de al menos un día en la semana siguiente, preferentemente agrupado con el descanso del fin de semana correspondiente. El resto de los descansos se establecerá cuando lo solicite el trabajador o trabajadora y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de tres meses tras la realización del trabajo.

En el supuesto de que durante una semana se trabaje sólo un día no laborable, se planificará el descanso cuando lo solicite el trabajador o trabajadora y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de tres meses tras la realización del trabajo.

Si la persona pudiera completar el trabajo previsto para un día no laborable en menos de siete horas, se computarán siete horas a efectos de compensación, cómputo horario y de jornada.

No se podrá trabajar bajo este régimen especial de flexibilidad en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero salvo los trabajos que fuera preciso realizar por causa de fuerza mayor.

c) Cancelación de los trabajos previstos en días no laborables:

Si se cancelan los trabajos previstos para un día no laborable, la persona deberá ser preavisada y no tendrá que acudir al trabajo. Dicho preaviso deberá ser comunicado al menos dentro de la jornada laboral del día previo al día que se cancela. En este caso, la persona no percibirá la compensación económica correspondiente ni disfrutará, por tanto, del día de descanso regulado. Sin embargo, el día de trabajo cancelado computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en días no laborables.

Si el trabajo se cancela con un plazo menor al indicado en el punto anterior, la persona será compensada económicamente con el complemento correspondiente a 4 horas de trabajo en día no laborable, aunque no disfrutará del descanso correspondiente; todo ello sin perjuicio de los gastos y dietas que, en su caso, se hubieran devengado por el desplazamiento correspondiente. El día de trabajo cancelado computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en días no laborables.

d) Compensación económica: La compensación económica por la realización de este régimen especial de cuadrante, para 2013, será:

Para el trabajo en días no laborables: 19,13 euros/h.

Para el trabajo en las tardes de días laborables: 13,14 euros/h.

Complemento de puesto: 285,59 €/año.

Dichas cantidades se actualizarán cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 36 y son acumulables al abono de otros pagos por actuación. Estas cantidades no serán consolidables.

Forma de pago:

Se realizará un pago prorrateado y lineal durante los correspondientes meses del año, que resulta de valorar la realización del máximo de prolongaciones de horario de tardes posibles en días laborables (se ha estimado en este caso que se realizan 77 prolongaciones de jornada de tarde y 13 jornadas de siete horas en días no laborables). El resto de las cantidades correspondientes a los trabajos efectivamente realizados en días no laborables y a las diferencias derivadas de realizar prolongaciones de horario de tarde en los días no laborables, se abonarán mensualmente en el mes siguiente al que se realicen las actuaciones correspondientes.

Las cantidades correspondientes a la realización de las prolongaciones de horario de tarde previstas y a las prolongaciones de horario en días no laborables, se abonarán de forma prorrateada mediante pagos mensuales correspondientes a una estimación de 3.764,43 euros brutos anuales en 2013. El complemento de puesto se percibirá también prorrateado mensualmente.

La compensación correspondiente por el trabajo en las prolongaciones de horario de tarde necesarias para completar la jornada anual prevista en el artículo 18, de acuerdo con los criterios establecidos con anterioridad, se percibirá en todo caso, incluyendo las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y accidente de trabajo (y siempre y cuando el trabajador o trabajadora esté sujeto a este régimen). No obstante, al final del año se liquidarán los prorrateos correspondientes (e indicados anteriormente) ajustando el pago total anual, si procede, en los casos que para realizar la jornada anual haya sido preciso un número de posibles prolongaciones de horario distinta de la estimada inicialmente para establecer el pago prorrateado antes indicado.

e) Vacaciones anuales: Las vacaciones anuales se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y trabajador y trabajadora, respetando las necesidades del servicio, de forma que, al menos, 21 días naturales puedan ser disfrutados consecutivamente en el período del segundo lunes de junio al segundo viernes de septiembre, salvo acuerdo en contrario entre las partes y respetando la programación establecida. El resto de vacaciones que correspondan podrá disfrutarse en dos períodos. No se considerarán períodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos a cuenta de las mismas con autorización y con un máximo de tres días al año.

f) El trabajo en régimen de cuadrantes exigirá siempre un mínimo de 4 personas empleadas de similar cualificación en los centros en los que sea de aplicación. Las personas que estén sujetas a este régimen especial de cuadrantes no podrán estar adscritas a un régimen de retén en el que estén incluidas menos de cuatro personas.

g) Para aplicar el régimen especial de cuadrantes, la Empresa contará con la dotación de las personas empleadas necesarias para su efectiva realización.

3. Trabajo en horario nocturno. Las personas empleadas incluidas en el sistema de flexibilidad de las demarcaciones dispondrán, de forma individualizada, de 10 bloques de siete horas de trabajo en horario nocturno anuales (desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas) en las siguientes condiciones:

Cada uno de los bloques de trabajo en horario nocturno realizados en día festivo se descontarán del número máximo de días no laborables de trabajo al año (máximo anual de 13 días no laborables).

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará bloque de trabajo en horario nocturno en día no laborable aquel bloque de siete horas de trabajo en el que la mitad o más de las siete horas se realicen en sábado, domingo o festivo.

La programación de los bloques de noche se establecerá con un preaviso mínimo de 72 horas.

En caso de tener que cancelar los trabajos previstos en horario nocturno, se admite dicha cancelación dentro de la jornada laborable del antepenúltimo día (D-1) sin que

medie penalización alguna. Transcurrido el plazo indicado anteriormente, se producirán las siguientes penalizaciones:

El día de trabajo cancelado, laborable o no laborable, se descontará de los diez bloques de trabajo en horario nocturno.

Además, en caso de que el día de trabajo cancelado sea no laborable, dicho día se computará como programado a los efectos del límite de programación de trabajo en 13 días no laborables.

D-1	D	D+1
Último día para cancelar sin penalización.	Cancelación con penalización.	Donde se contabiliza el bloque nocturno.

En caso de que los trabajos se adelanten entre las 20:00 y 22:00 horas, la Empresa abonará la dieta de cena a la persona empleada.

En caso de que la cancelación se produzca hasta dos horas antes del inicio previsto de los trabajos en horario nocturno, se compensará con el pago de la mitad del complemento correspondiente, no implicando disfrute de descanso.

La compensación económica por la realización de cada bloque de siete horas de trabajo en horario nocturno consistirá en el abono a la persona empleada de un complemento por cada bloque nocturno de siete horas de trabajo equivalente a:

Bloque nocturno (€)	G3	G2
Bloque nocturno 1 ^(*)	210 €	260 €
Bloque nocturno 2 ^(**)	350 €	410 €

(*) Bloque nocturno 1: aquel que desplaza dos bloques diurnos.

(**) Bloque nocturno 2: aquel que desplaza un bloque diurno o ninguno.

Estos importes son de aplicación a partir del 2014 y se actualizarán cada año de vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 36.

Con el fin de posibilitar y respetar el descanso mínimo necesario entre jornadas, la Empresa asumirá el saldo deudor de horas debido a incompatibilidades entre jornadas, en el supuesto de que estas se produjeran. De esta manera, los bloques de trabajo en horario nocturno se gestionarán según:

Cuando para desplazar un bloque de siete horas diurno a nocturno obligue a eliminar el bloque de siete horas diurnas del día siguiente, se complementará el bloque nocturno con un complemento de «bloque nocturno 1».

Cuando el desplazamiento de un bloque de 7 horas diurno a nocturno no obligue a eliminar el bloque de siete horas diurno del día siguiente, se compensará con un complemento de «bloque nocturno 2».

Cuando el trabajo de un bloque nocturno de siete horas no implique desplazamiento de otro de siete horas diurnas y tampoco la eliminación del bloque de siete horas diurnas del día siguiente, se compensará con un complemento de «bloque nocturno 2» más siete horas a descansar.

La programación de los trabajos en horario nocturno se hará teniendo en cuenta el principio de equidad en cuanto al número de personas empleadas por centro de trabajo y las diferentes especialidades.

Artículo 21. *Bolsa flexible de horas.*

1. Bolsa flexible de 60 horas.

Horas de flexibilidad anuales: Se establecen para cada persona empleada 60 horas anuales, de aplicación flexible, con cargo a la jornada anual pactada en convenio. Las

cantidades anteriores son totales anuales por persona y no acumulables por cambio de actividad.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Se aplicará: A los supervisores y supervisoras de obra.
- b) Momento de aplicación: Las horas de flexibilidad se aplicarán a continuación de la jornada diaria, sábados, domingos y festivos.
- c) Número de horas diarias: Las horas de flexibilidad no excederán de dos horas diarias, o bien de tres horas diarias en los meses de junio a agosto y 10 horas diarias en los demás supuestos (sábados, domingos y festivos).

En fines de semana o festivos se trabajará un mínimo de seis horas por día, sin que pueda aplicarse a más de tres fines de semana completos y dos sábados o domingos o festivos independientes al año.

Durante los meses de junio a agosto no se podrán superar 14 días laborables de flexibilidad y dos fines de semana.

d) Preaviso: Se comunicará a los interesados con 24 horas de antelación para prolongación de horario y con 48 horas para el resto de los casos.

e) Compensación: Las horas realizadas se compensarán necesariamente con tiempo equivalente de descanso, una por una, de forma que la jornada anual sea la pactada en convenio.

El descanso compensatorio se podrá efectuar antes o después del momento en el que se aplique la flexibilidad. El período de descanso se disfrutará cuando lo solicite la persona empleada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de que el descanso se efectúe posteriormente a la aplicación de la flexibilidad de estas horas, el mismo deberá de hacerse dentro de los tres meses posteriores a la realización de estas horas, siempre que estén dentro del año al que corresponden, estableciéndose como límite para su disfrute el 31 de enero del año siguiente al que se realizaron.

Sin perjuicio de lo anterior, por cada hora de flexibilidad efectivamente trabajada en el año 2013 se percibirá la cantidad de 15,83 euros. Dicha cantidad, a partir del 2014, se actualizará cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 36.

Las dietas y los desplazamientos motivados por la aplicación de estas horas flexibles correrán a cargo de la Empresa siempre que el gasto no estuviera ya compensado.

2. Bolsa flexible de 20 horas.

Horas de flexibilidad anuales: Se establecen para cada trabajador o trabajadora 20 horas anuales, adicionales a lo regulado en el artículo 20, de aplicación flexible con cargo a la jornada anual pactada en convenio.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Se aplicará: A las personas sujetas al sistema de flexibilidad regulado en el artículo 20.

b) Momento de aplicación: Las horas de flexibilidad se aplicarán al adelanto o continuación del horario, tanto en días laborables como en no laborables, en los que se hubiera programado trabajo.

c) Número de horas diarias: Se utilizarán como prolongaciones de horario de tarde en bloques de dos horas o adelanto de horario en una hora y prolongación de horario de tarde de una hora, siempre y cuando no se realicen más de nueve horas diarias.

d) Preaviso: Para prolongación de horario de tarde no será preciso preaviso.

e) Compensación: Las horas realizadas se compensarán necesariamente con tiempo equivalente de descanso, una por una, de forma que la jornada anual sea la pactada en Convenio.

El descanso compensatorio se podrá efectuar antes o después del momento en el que se aplique la flexibilidad. El período de descanso se disfrutará cuando lo solicite el trabajador o trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de que el descanso se efectúe posteriormente a la aplicación de la flexibilidad de estas

horas, el mismo deberá de hacerse dentro de los tres meses posteriores a la realización de estas horas, siempre que estén dentro del año al que corresponden, estableciéndose como límite para su disfrute el 31 de enero del año siguiente al que se realizaron.

Sin perjuicio de lo anterior, por cada hora de flexibilidad efectivamente trabajada se percibirán las cantidades previstas en el artículo 20 de este Convenio.

Las dietas y los desplazamientos motivados por la aplicación de estas horas flexibles correrán a cargo de la Empresa siempre que el gasto no estuviera ya compensado. En caso de ejecutarse este tipo de trabajos se abonará al menos la dieta de comida.

Información a la Representación de los Trabajadores: Se entregará trimestralmente a la Comisión prevista en el artículo 55 información de las horas de flexibilidad que se hayan realizado, en la que se recogerá el detalle, por persona, de la causa que motivó la aplicación de la flexibilidad, las horas y fechas de realización así como las horas y fechas de descanso.

Artículo 22. *Horario de los supervisores y supervisoras de obra.*

Los supervisores y supervisoras de obra de construcción, montaje y renovación tendrán un horario diferente en función de que estén o no asignados a una obra.

Para los trabajos de supervisión de obra se seguirán los siguientes criterios:

No podrá superar la jornada anual pactada en el convenio colectivo.

Deberán tener una jornada diaria de trabajo efectivo adaptada a las características de la obra a la que estén asignados, respetando el máximo de jornada diaria establecido en la legislación vigente.

Los descansos semanales y de festivos que no puedan disfrutarse en el momento que correspondan, se acumularán para ser disfrutados una vez finalizados los citados trabajos y en todo caso antes de finalizar el año. No se podrá trabajar más de 14 días sin disfrutar del descanso semanal correspondiente.

Dentro del año deberán disfrutar de sus días de vacaciones, procurándose que la totalidad o la mayor parte de ellas queden fuera de los periodos de supervisión.

El tiempo mínimo para comer será de una hora.

En el año 2013, en compensación a la aplicación de los anteriores criterios, se percibirá 13,85 euros por día efectivamente trabajado en dichas condiciones. Dicha cantidad se actualizará cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 36.

Artículo 23. *Turno abierto.*

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

Artículo 24. *Régimen especial de turno cerrado.*

Este horario supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las 24 horas del día, todos los días del año, con el límite del número de horas anuales aplicables con carácter general y respeto al cómputo general de los días de descanso anuales.

Las rotaciones se establecerán por calendario para los distintos periodos de tiempo o según las necesidades del servicio en cada momento.

Como anexo III al X Convenio colectivo, se incluirán las reglas básicas de funcionamiento del turno cerrado.

En el artículo 32.2.a) se regula el sistema de pago por actuación para el régimen especial del turno cerrado. No obstante se aplicarán las condiciones del antiguo sistema

–artículo 32.3.a)– a aquellas personas a los que con anterioridad se les haya aplicado y no hubieran optado por el sistema de pago por actuación.

Artículo 25. Régimen especial de retén.

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

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

En consecuencia, la adscripción al grupo de retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento del servicio.

La Dirección de la Empresa fijará el número de miembros de cada grupo de retén, el cual no se considerará disminuido, a efectos económicos, por vacantes o incapacidad temporal de sus miembros de duración no superior a 3 meses, ni por vacaciones de los mismos excepto en el caso de que el grupo de retén quede reducido a la mitad, en cuyo caso la anterior duración no podrá exceder del tiempo correspondiente a vacaciones.

En el artículo 32.2.b) se regula el sistema de pago por actuación para el régimen especial de retén. No obstante se aplicarán las condiciones del antiguo sistema –artículo 32.3.b)– a aquellas personas a los que con anterioridad se les haya aplicado y no hubieran optado por el sistema de pago por actuación.

Régimen especial de retén para personal de instalaciones de la red de transporte: sistema de flexibilidad

Las actuaciones de retén del personal de demarcaciones acogido al sistema de flexibilidad en actuaciones propias de la actividad se compensarán de la siguiente manera:

El tiempo de actuación fuera de la jornada prevista inicialmente se compensará por tiempo equivalente (uno por uno) contra las horas de la jornada anual más un complemento económico diferenciado entre actuaciones en horas diurnas o en horas nocturnas tal y como se detalla a continuación:

Complemento de retén (€)	G3	G2
Diurno.....	16,49 €/h	18,91 €/h
Nocturno.....	21,98 €/h	25,21 €/h

Estos importes son aplicables a partir del año 2014 y se actualizarán cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 36.

En los supuestos de actuaciones de realización de servicios en retén que impliquen desplazamiento se respetará el descanso mínimo entre jornadas. Para ello, habrá que analizar cada supuesto concreto y justificarse las horas de las actuaciones realizadas con la finalidad de que los responsables de cada unidad puedan llevar un control de las actuaciones en retén y los descansos correspondientes. En cualquier caso, se establecen las siguientes condiciones de incorporación a la jornada diaria:

Si la actuación de trabajos en retén se produce entre la finalización de la jornada prevista y hasta las 24:00 horas del día anterior, la persona empleada se incorporará a la hora prevista del inicio de la jornada del día siguiente.

Para actuaciones en retén que se produzcan entre las 00:00 horas y las 03:00 horas del mismo día, la persona empleada retrasará la hora de incorporación a su jornada prevista de ese día en tres horas. Este saldo deudor de horas será asumido por la Empresa.

Si las actuaciones en retén se desarrollan más allá de las 3:00 horas del mismo día, la persona empleada no se incorporará a su jornada prevista de ese día. Este saldo deudor de horas será asumido por la Empresa.

Para aquellas actuaciones de realización de servicios en retén que se inicien con una antelación de tres horas o menos de la jornada inicialmente prevista, la persona empleada se incorporará a su jornada y adelantará su hora de salida en el mismo tiempo que el adelantado por la actuación de retén, lo que no generará saldo deudor alguno.

En caso de que la actuación de retén no implique desplazamiento, no aplicarán las condiciones de incorporación antes expuestas. En cualquier caso, estas actuaciones de retén deberán de estar debidamente justificadas. Cumplidos los requisitos anteriores, se retribuirán de forma proporcional al tiempo trabajado según el cuadro anterior de este apartado.

Artículo 26. *Vacaciones.*

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

En el régimen especial de turno cerrado tendrán la consideración de laborables los días de trabajo efectivo. En este caso, su disfrute se podrá realizar en dos periodos como máximo, excepto cuando haya un acuerdo entre la Dirección y el trabajador o la trabajadora.

En todo lo relativo a vacaciones de las personas afectadas por el artículo 20, se estará a lo dispuesto en el mismo, correspondiendo igualmente 25 días laborables.

Artículo 27. *Permisos y licencias.*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en los casos de nacimiento de hijo o hija, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

En los casos de fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad el plazo será de 4 días y, en caso de que la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días.

En los casos de enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el disfrute del permiso (3 o 5 días) podrá efectuarse en cualquier momento entre las fechas de baja y alta médicas o en períodos de hasta un mínimo de dos horas al día hasta completar la totalidad del permiso.

- c) 2 días en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- d) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- e) El día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- g) 15 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

2. Las personas empleadas, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El empleado o empleada, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser sustituido por un período de licencia retribuida de 14 días naturales (o por tiempo equivalente a la reducción de la jornada según la época del año en que deba disfrutarse el derecho), que deberán disfrutarse, de forma inmediata e ininterrumpida, a continuación de la finalización del período de descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de trece años —y, en cualquier caso, un año más de la edad límite establecida legalmente— o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de un 7 %, o de un 10 % o de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho las personas empleadas que tengan a su cargo y cuidado directo un ascendiente, en los términos legalmente establecidos, o aquellas que padezcan enfermedad crónica y grave, siempre y cuando, en este último caso, se emita informe favorable del Servicio Médico de Empresa.

De común acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la Empresa, para los supuestos de reducciones de jornada del 7 %, 10 % o 12,5 %, se podrán acumular las horas de reducción en cómputo semanal, en lugar de diario.

4. Licencias no retribuidas:

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

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

Artículo 28. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria: El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

El reingreso deberá solicitarse un mes antes de finalizar la excedencia y se otorgará sólo si existe vacante del mismo grupo profesional al que tenía el solicitante en el momento en que fue solicitada la excedencia.

Excedencia por cuidado de hijo/a: Las personas empleadas que soliciten la excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un año a contar desde la fecha de reincorporación a la Empresa que debe efectuarse inmediatamente después del disfrute de los permisos vinculados a las bajas de maternidad/paternidad.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

Las horas extraordinarias comunes realizadas en días no laborables se compensarán el 50 % económicamente y el otro 50 % en tiempo de descanso. Las horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas en días no laborables se compensarán a elección de la persona empleada, bien económicamente o bien en tiempo de descanso. Lo establecido en este párrafo no es aplicable al régimen especial de turno cerrado, que se regirá por sus propias normas.

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

En los casos de horas extraordinarias entre las 22:00 y las 6:00 horas se compensarán con un incremento del 100 % sobre el salario que correspondiera a la hora ordinaria.

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 30. *Principios generales.*

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

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

La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 31 al 33 más, en su caso, los complementos personales que correspondan.

Artículo 31. *Retribución de cada grupo profesional.*

El salario base bruto mínimo anual de cada grupo profesional en los niveles básico, consolidado y superior es el que se detalla en el anexo I.

La retribución del personal de nuevo ingreso en el nivel básico se determinará tanto de acuerdo con la formación académica aportada como con la experiencia y competencia de la persona empleada, que sean reconocidas como válidas por la Empresa. Teniendo en consideración estos elementos, durante los primeros cuatro años desde la incorporación, las personas empleadas tendrán asignado un salario base, nunca inferior al que figura en la tabla salarial definida en el anexo I para el nivel básico de cada grupo profesional.

Artículo 32. *Complementos de puesto de trabajo.*

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de índole funcional percibirá dicho complemento no consolidable en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo, con la excepción de lo previsto para los puestos con régimen especial de turno cerrado.

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

1. Turno abierto. El personal en régimen especial de turno abierto percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 10 % de su salario base.
2. Sistema de pago por actuación:

a) Turno cerrado: El personal que sea incluido en el régimen especial de turno cerrado percibirá en el año 2013 un complemento por actuación realizada a razón de las siguientes cantidades:

Actuación realizada	Importe a percibir – Euros/día
Día trabajado a turno	12,20
Sábado, domingo o festivo trabajado	81,52
Noche trabajada	67,93
Día disponible	54,34

Dichas cantidades, a partir del 2014, se actualizarán cada año de vigencia de Convenio según lo establecido en el artículo 36.

Por «día disponible» se entiende la obligación de estar disponible, con los medios que establezca la Empresa, y en condiciones de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de una hora y media.

Las cantidades establecidas para el abono por actuación son acumulables. Dichas cantidades no serán consolidables.

En situación de baja por maternidad/paternidad y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por turno cerrado, en los últimos seis meses. En la situación de incapacidad temporal se dará el mismo tratamiento a partir de los 15 días naturales de estar en dicha situación.

b) Retén: El personal incluido en el régimen especial de retén percibirá un complemento por actuación realizada a razón de las siguientes cantidades en el año 2013:

Actuación realizada	Importe a percibir por día disponible – Euros/día
Grupo Profesional G3.	40,76
Grupo Profesional G2.	54,34

Dichas cantidades, a partir del 2014, se actualizarán cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 36.

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

En cuanto al personal sujeto al sistema de flexibilidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 20.

c) Disponibilidad: La disponibilidad –diferente a la regulada para el régimen especial de turno cerrado– consiste en estar localizable mediante teléfono móvil de Empresa salvo en vacaciones. En caso de que el empleado o empleada reciba una llamada deberá atender a las dudas y demandas planteadas por teléfono. La situación no implica la obligación de desplazarse a la instalación o al centro de trabajo.

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

La compensación por la disponibilidad, para el año 2013, será de 13,28 euros por día disponible a excepción de los períodos en que la persona empleada disfrute de vacaciones anuales o mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad u otro motivo de suspensión del contrato de trabajo o permisos regulados.

Dicha cantidad, a partir del 2014, se actualizará cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 36.

3. Complementos de turno cerrado y retén regulados con anterioridad al VIII Convenio colectivo. Los complementos descritos a continuación sólo son de aplicación para las personas que están incluidas en estos regímenes con anterioridad al VIII Convenio colectivo:

a) Turno cerrado: El personal en régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 % de su salario base.

Los complementos de puesto de trabajo percibidos por turno cerrado se consolidarán de la siguiente forma:

Al final de los años 5.º a 14.º, el 5 % por cada año.

Al final de los años 15.º a 19.º, el 10 % por cada año.

b) Retén: El personal en régimen especial de retén percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al que resulte de aplicar sobre su salario base los siguientes porcentajes:

Grupos de retén de seis personas: 10 %.

Grupos de retén de cinco personas: 12 %.

Grupos de retén de cuatro personas: 14 %.

Grupos de retén de tres personas: 16 %.

Grupos de retén de dos personas: 18 %.

Artículo 33. *Complemento de transporte y comida.*

El personal que viniera percibiendo el complemento de transporte y comida percibirá durante el año 2013 por este concepto la cuantía de 105,85 euros brutos mensuales. No se percibirá en el mes de agosto.

Dicha cantidad, a partir del 2014, se actualizará cada año de vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 36.

El personal que opte por renunciar a este complemento e incorporarlo, de forma irrevocable e indefinida, a su bolsa de retribución en especie según el artículo 53.2 de este Convenio, no percibirá el complemento de transporte y comida, por estar ya incluido en la citada bolsa.

Artículo 34. *Abono por maternidad/paternidad e incapacidad temporal.*

Durante la situación de maternidad/paternidad e incapacidad temporal toda persona empleada percibirá con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución.

Artículo 35. *Abono de retribuciones.*

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

Artículo 36. *Pagos correspondientes al Convenio.*

En el año 2013 se aplicará la tabla salarial que consta en el anexo I.

Actualización salarial: Durante los años de vigencia del Convenio se actualizará la tabla salarial según la siguiente fórmula ligada a:

Términos de productividad de la empresa (grado de cumplimiento de objetivos gerenciales del año objeto de actualización).

Tasa de variación interanual del Producto Interior Bruto español (PIB) a precios constantes del año objeto de actualización. Se tomará el último valor publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el primer trimestre del año siguiente al de la actualización correspondiente, expresado en %:

Actualización salarial (expresada en %)= $x \cdot K + y \cdot f(\text{PIB})$

Donde:

$x = 1,3$ si $0,7 \leq K \leq 1,3$.

$x = 0$ si $K < 0,7$.

K = grado de cumplimiento de objetivos gerenciales del año objeto de actualización expresado en tanto por uno.

y = 0,7.

f (PIB)= función del PIB.

Cálculo de la f (PIB):

Si la tasa de variación interanual PIB (%) es menor o igual que «0», entonces la f(PIB) = 0,0.

Si la tasa de variación interanual PIB (%) es mayor que «0» y menor o igual que «1», entonces la f (PIB)=0,6.

Si la tasa de variación interanual PIB (%) es mayor a «1» y menor o igual que «2», entonces la f (PIB)=1,0.

Si la tasa de variación interanual PIB (%) es mayor a «2», entonces la f (PIB)=1,5.

En el año 2013 los términos para la actualización salarial han sido:

K = grado de cumplimiento de los objetivos gerenciales del año 2013.

Tasa de variación interanual del PIB español a precios constantes correspondiente al año 2013 publicada por el INE (último valor publicado en el primer trimestre del año 2014).

Las actualizaciones salariales correspondientes se practicarán dentro de los dos meses siguientes a la publicación de la tasa de variación interanual del PIB y/o la aprobación del cumplimiento de objetivos gerenciales.

En el año 2015 se procederá a la actualización salarial de los conceptos salariales del año 2014 en los términos indicados en los párrafos anteriores de este artículo y así sucesivamente por cada año de vigencia del convenio.

Actualización de bolsas y otros complementos: También durante los años de vigencia del convenio se practicará la actualización de los importes de las bolsas de retribución en especie, pagos por actuación, complementos de disponibilidad y complemento de transporte y comida conforme a la fórmula del apartado anterior.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales: Seguridad, salud laboral e higiene

Artículo 37. *Principios generales.*

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

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

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

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

Artículo 38. *Delegados o Delegadas de prevención.*

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

Se nombrarán 6 delegados o delegadas de prevención por y entre los representantes de los trabajadores.

Los delegados o delegadas de prevención tendrán un crédito de 40 horas mensuales retribuidas y no acumulables a las que les corresponden como representantes de los

trabajadores, para la realización tanto de sus funciones de prevención como de representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 39. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

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

Artículo 40. *Cometidos.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores y acción sindical

Artículo 41. *Sistemas de representación.*

La Representación de los Trabajadores en el seno de la Empresa se instrumenta a través del Comité Intercentros, de los Comités de Centro de Trabajo, en su caso de los delegados o delegadas de personal y de los delegados o delegadas sindicales designados por las organizaciones sindicales en las condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

Artículo 42. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros estará compuesto por 11 miembros designados entre los componentes de los Comités de Centros de Trabajo y delegados o delegadas de personal por las Organizaciones Sindicales en proporción a los resultados de las elecciones sindicales.

Tendrá como competencias las siguientes:

Elegir a los miembros de las comisiones establecidas en este Convenio según se establece en los artículos correspondientes.

El Comité Intercentros se reunirá tres veces al año con la dirección de la Empresa para recibir información sobre los temas de carácter general que afecten a la Empresa y sean de interés sindical.

Artículo 43. *Competencias y garantías de la Representación de los Trabajadores.*

1. Las competencias de la Representación de los Trabajadores en el seno de la Empresa serán las siguientes:

- a) Recibir información trimestralmente sobre el programa de producción y evolución del empleo.
- b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Empresa.
- c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos.
- d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- e) Ser informada de los objetivos generales de la Empresa.
- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
- h) Ser informada periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.
- j) Participación a través de los cauces previstos en el Convenio en lo siguiente:

Las centrales sindicales firmantes del presente convenio designarán tres miembros en la Comisión de Clasificación Profesional con las competencias que establece el Procedimiento de Clasificación Profesional.

El Comité Intercentros recibirá de la dirección de la Empresa información sobre los planes y presupuestos de formación tal como se establece en el artículo 11 de este Convenio.

Las centrales sindicales firmantes del presente convenio designarán a los miembros que formarán parte de la Comisión constituida para entender de los asuntos sociales previstos en el Convenio.

k) Ser informada acerca de los puestos de trabajo a cubrir, de las características de la selección y de la rescisión de contratos en período de prueba.

l) Ser informada sobre la descripción funcional de los puestos de trabajo así como de su adscripción orgánica, a medida que una y otra se vayan aprobando.

m) El Comité Intercentros recibirá información de los controles de calidad que realice la auditoría sobre si los procesos de selección y reclutamiento se atienen a los procedimientos aprobados.

Los informes que deban emitir los Representantes de los Trabajadores deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Los miembros de los comités y los delegados o delegadas de personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la dirección de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al mismo o de ser delegado o delegada de personal, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los representantes de los trabajadores, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Las garantías de los representantes de los trabajadores serán las siguientes:
- a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
 - b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la dirección de la Empresa.
 - c) De acuerdo con la legislación vigente, en los centros de trabajo que corresponda y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tableros de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y trabajadoras, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, comunicándolo a la dirección de la Empresa.
 - d) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.
 - e) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de centro de trabajo o, en su caso, los restantes delegados o delegadas de personal del centro de trabajo.
 - f) Disponer para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento que, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia al Comité Intercentros y a cursos organizados por su Sindicato. El sistema de acumulación de horas se hará mensualmente.

Las relaciones de los representantes de los trabajadores con la Empresa se llevarán a cabo a través de la dirección de Recursos Humanos, competente asimismo para recibir las comunicaciones legalmente previstas en materia de uso de la reserva de horas, convocatoria de asambleas y reuniones de la Representación de los Trabajadores.

Artículo 44. *Acción sindical.*

Toda Central Sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una Sección Sindical en el seno de la Empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tenga el carácter de Central Sindical más representativa y presencia en los órganos de Representación de los Trabajadores, designando a los delegados o delegadas sindicales que le correspondan según dicho texto legal.

Los delegados o delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité de centro de trabajo o no sean delegados o delegadas de personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

Los Delegados o Delegadas sindicales asistirán con voz pero sin voto a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, pudiendo asistir con derecho a voz pero sin voto a cuantas reuniones celebren el Comité Intercentros, los Comités de Centro de Trabajo, los delegados o delegadas de personal y cualesquiera otras Comisiones u órganos que puedan constituirse en el seno o por acuerdo de los anteriores.

Las personas empleadas afiliadas a una Central Sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la dirección de Recursos Humanos, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 45. *Comisión paritaria de Asuntos Sociales.*

La Comisión paritaria de Asuntos Sociales estará formada por 6 miembros, 3 representantes de la Dirección de la Empresa y 3 representantes de los trabajadores que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, con el fin de realizar las tareas previstas en el presente Convenio así como las que le encomienden conjuntamente la dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá un secretario o secretaria, nombrado por la dirección de la Empresa, que tendrá voz pero no voto y que será responsable de la documentación de la misma.

Artículo 46. *Préstamos para vivienda.*

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

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

La cantidad máxima de crédito vivo será de 5.409.109 €.

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

Artículo 47. *Préstamos para adquisición de automóvil.*

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

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

La cantidad máxima de crédito vivo será de 661.113 euros.

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

Artículo 48. *Anticipos personales por razones de primera necesidad.*

Todas las personas empleadas que hayan superado el período de prueba podrán solicitar la concesión de un préstamo personal por un importe de hasta tres mensualidades de su salario bruto ante una necesidad urgente e imprevista y debidamente justificada.

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

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

Artículo 49. *Plan de pensiones.*

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

Artículo 50. *Seguro colectivo de fallecimiento e invalidez.*

Para el personal que venga disfrutando del seguro colectivo de fallecimiento e invalidez, la Empresa mantendrá en vigor una póliza de Seguro Colectivo de fallecimiento e invalidez permanente, tanto absoluta como total para la profesión habitual, que cubrirá a

toda persona empleada que perciba retribución a cargo de la Empresa, salvo lo previsto en el último párrafo de este artículo.

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

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

La Empresa contratará a su cargo una póliza de seguro de accidentes para las personas empleadas a las que les sea de aplicación la bolsa de retribución en especie regulada en el artículo 53.1 de este convenio, con una cobertura de 60.000 euros por persona y con las siguientes características:

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

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

Artículo 51. *Dietas y kilometraje.*

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

Artículo 52. *Seguro médico.*

Para el personal que venga disfrutando del seguro médico y esté sujeto a la bolsa de retribución en especie del artículo 53.2, del Convenio colectivo, la Empresa mantendrá a su cargo un documento asociativo de seguro médico, en condiciones de mercado, con una sociedad de reconocido prestigio y que cubrirá tanto a la persona empleada en la Empresa como a los familiares a su cargo y que convivan con él, salvo lo previsto en el párrafo tercero de este artículo.

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

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

Al personal que esté sujeto a la bolsa de retribución en especie del artículo 53.1, del Convenio colectivo no le será de aplicación este artículo.

Artículo 53. *Bolsas de retribución en especie.*

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

1. Bolsa de retribución en especie bruta anual regulada por el artículo 56 del VIII Convenio colectivo.

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

La cuantía de esta bolsa se establece para el año 2013 en 3.826,89 euros brutos anuales. Dicha cantidad, a partir del 2014, se actualizará según lo establecido en el artículo 36.

2. Bolsa de retribución en especie bruta anual regulada en el artículo 57.2 del IX Convenio colectivo.

La cuantía de esta bolsa se establece para el año 2013 en 2.398,95 euros brutos anuales. Dicha cantidad, a partir del 2014, se actualizará según lo establecido en el artículo 36.

Al objeto de poder obtener una mayor eficiencia fiscal en esta bolsa de retribución en especie derivada de la sustitución del beneficio social correspondiente al suministro de energía eléctrica, la persona empleada podrá optar voluntariamente, durante la vigencia del X Convenio colectivo y siempre con efectividad de fecha 1 de enero de cada año natural, por renunciar al complemento anual de transporte y comida e incorporarlo de forma irreversible e indefinida a dicha bolsa de retribución en especie. En este caso, la persona no percibirá dicho complemento de transporte y comida, por quedar ya incluido en la citada bolsa.

En los casos en que existan reducciones de jornada por los motivos regulados en el artículo 27.3 de este convenio, la persona empleada percibirá la retribución en especie como si fuese jornada completa.

La persona que sea titular del derecho a la bolsa de retribución en especie podrá percibirla íntegramente en metálico o destinarla, en todo o en parte, a cualquiera de los conceptos que en cada momento constituyan la bolsa correspondiente.

La Representación de los Trabajadores podrá proponer a la Empresa la inclusión de nuevos productos a estas bolsas. Por su parte, la Empresa podrá incluir en la bolsa de retribución en especie aquellos productos que permitan una optimización fiscal del importe de las citadas bolsas. De igual forma, la Empresa podrá excluir alguno de estos productos de las mismas en el futuro, de conformidad con la normativa de la Empresa, por pérdida de su interés económico o fiscal o por cambios en la legislación.

Artículo 54. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación con la representación de las partes firmantes del convenio. Esta Comisión estará integrada por seis personas, tres en representación de los trabajadores y tres en representación de la Empresa. La Representación de los Trabajadores estará compuesta por representantes que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Esta 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.

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

En el supuesto de que se produjeran situaciones que provocaran la inaplicabilidad de las previsiones recogidas en el convenio colectivo en cuanto a las materias citadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan acudir a la Comisión paritaria de interpretación del Convenio con carácter previo a la tramitación de los procedimientos y requisitos exigidos en dicho precepto del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 55. *Comisión paritaria del Personal de Instalaciones de la red de transporte (personal de demarcaciones).*

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión paritaria de Personal de Instalaciones de la red de transporte (personal de demarcaciones) con la representación de las partes firmantes del convenio. Esta Comisión estará integrada por seis personas, tres en representación de los trabajadores y tres en representación de la Empresa. La Representación de los Trabajadores estará compuesta por representantes que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Esta Comisión será competente para vigilar y cuidar de la aplicación de:

Sistema de flexibilidad del artículo 20.

Trabajos en horario nocturno.

Cancelaciones de trabajos programados en días festivos.

Vehículos de «renting» compartido.

Para el cumplimiento de la competencia relativa al sistema de flexibilidad se realizará una auditoría externa y periódica sobre la aplicación de dicho sistema de flexibilidad, cuyos resultados serán remitidos a esta Comisión.

Esta Comisión se reunirá, al menos, de forma trimestral o en periodos inferiores siempre que algunas de las partes lo soliciten con base en hechos y circunstancias que motiven dicha reunión. Excepcionalmente, y durante los primeros seis meses de la entrada en vigor del presente Convenio, esta Comisión se reunirá con carácter mensual con el fin de hacer un seguimiento de las materias de su competencia.

A las reuniones de esta Comisión será invitado el responsable de los jefes/as de las demarcaciones. En cualquier caso, a esta persona siempre se le hará llegar el acta correspondiente de la reunión de la Comisión con el fin de que esté informada de cada una de las situaciones.

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

Artículo 56. *Igualdad de oportunidades.*

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

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

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

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a todos los puestos de trabajo de todos los niveles de la empresa.

La igualdad de oportunidades incluye, en particular el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento de reciclajes profesionales.

El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

Con este espíritu se acuerda que al menos una de las personas que forman parte de las distintas Comisiones recogidas en el presente Convenio colectivo sea mujer.

Artículo 57. *Comisión paritaria de Igualdad.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión paritaria de Igualdad con la representación de las partes firmantes del convenio. Esta Comisión estará integrada por seis personas, tres en representación de los trabajadores y tres en representación de la Empresa. La Representación de los Trabajadores estará compuesta por representantes que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Dicha Comisión estudiará, analizará y, en su caso, propondrá las sugerencias o medidas más adecuadas en relación con el Plan de Igualdad aprobado en noviembre del año 2009.

Artículo 58. *Parejas de hecho.*

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

Disposición transitoria.

Para el personal que desde el 1 de enero de 1986 se haya incorporado o se incorpore a la Empresa en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio:

1. En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente Convenio quedan comprendidos y compensados cuantos devengos y beneficios complementarios asistenciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este Convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a una persona empleada por causa de dicha sustitución.

3. Las condiciones para la adaptación a lo previsto en el presente Convenio serán específicas para el colectivo concreto que se haya incorporado a la Empresa y comprenderán los siguientes acuerdos:

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

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

Acuerdo, en su caso, sobre la categoría profesional a reconocer por la Dirección de la Empresa.

Disposición adicional primera.

La movilidad geográfica que se pueda producir en la Empresa, se realizará bajo principios de voluntariedad.

Las partes acuerdan formar una comisión que analice y negocie las medidas a adoptar para minimizar los posibles impactos que se puedan ocasionar como consecuencia de dicha movilidad geográfica. Esta comisión estará formada por cinco miembros de la Representación de los Trabajadores y cinco miembros de la representación de la Empresa. La Representación de los Trabajadores estará compuesta por representantes que serán designados por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional segunda. *Complemento personal no absorbible.*

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

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

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

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

Disposición adicional tercera. *Complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio colectivo de 1985.*

Los complementos personales derivados de la disposición transitoria sexta del Convenio colectivo de 1985 tendrán el carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de categoría o grupo profesional o promoción económica de la persona empleada.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga al IX Convenio colectivo de eficacia limitada.

ANEXO I

Tablas salariales

Salarios base, correspondientes a los niveles básico, consolidado y superior mínimos anuales para cada grupo profesional

Año 2013

Grupo profesional	Nivel		
	Básico salario base mínimo bruto anual — Euros	Consolidado salario base mínimo bruto anual — Euros	Superior salario base mínimo bruto anual — Euros
G1	25.732,75	42.887,92	58.779,83
G2	21.491,57	35.819,27	49.357,42
G3	19.834,11	30.513,99	42.046,98
G4	17.438,72	23.251,62	31.621,24
G5	16.018,61	17.411,53	23.992,34

ANEXO II

Procedimiento de clasificación profesional

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

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

Las peticiones de revisión sobre encuadramiento no presuponen en forma alguna la modificación del mismo y sí, solamente su reconsideración en términos de análisis, pudiendo aquél quedar igual o verse alterado en mayor o menor medida, sin que ello pueda implicar el cambio a un grupo profesional inferior del personal afectado.

La reorganización de un área concreta no presupone un cambio o modificación en el encuadramiento de las personas empleadas.

Las modificaciones efectuadas en la descripción de los puestos de trabajo no implican necesariamente cambios en el encuadramiento de las personas empleadas que los ocupan.

El encuadramiento de una persona empleada a un grupo profesional presupone que existe la descripción del puesto que ocupa y que está actualizada o como mínimo que sigue estando vigente.

No debe considerarse ninguna petición de revisión de encuadramiento sin aportar informe al respecto, en el cual se señalen los cambios significativos verificados en la realización efectiva de las funciones respecto del contenido general de la prestación del grupo profesional de la persona empleada.

3. Composición de la Comisión. La Comisión de Clasificación Profesional es un órgano mixto compuesto por cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y por tres personas empleadas designadas por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

4. Funciones de la Comisión:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

Reglas básicas de funcionamiento del turno cerrado

Objeto. El presente documento regula para todo el ámbito de la Empresa y en aquellas materias que no estén recogidas en la legislación aplicable ni el Convenio colectivo vigente las condiciones asociadas al régimen de trabajo a turno cerrado y los principios generales de confección de los calendarios de turno cerrado.

Ámbito de aplicación. Todo el personal de la Empresa sujeto a un calendario de turno cerrado.

Criterios generales. Las horas de trabajo en cómputo anual serán las establecidas en el Convenio colectivo.

La jornada diaria de trabajo del turno cerrado será la que establezca el calendario de turnos respectivo. La concreción horaria de cada turno (horarios de entrada y salida) podrá ser modificada en cada centro de trabajo por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

El turno cerrado exige garantía de permanencia en el servicio. Esta situación exige la permanencia de la persona empleada en el puesto de trabajo mientras no sea relevado y hasta el límite de tiempo que permite la legislación vigente, sin perjuicio de las contraprestaciones a que este hecho dé lugar y con un máximo de dos turnos consecutivos incluido el propio.

Calendarios. Los calendarios anuales serán elaborados por la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio. En los calendarios quedará reflejado:

El ciclo de rotación –mañana, tarde, noche, disponibilidad, así como el puesto–, señalando específicamente aquellos turnos en los que se pueden tomar vacaciones o compensación de horas.

El régimen de descansos.

Las personas empleadas que constituyen el equipo del turno.

La forma y condiciones en que se realizarán las sustituciones.

Para la determinación del ciclo de rotación y régimen de descansos, los operadores y operadoras podrán trasladar a la Empresa las sugerencias que entiendan oportunas previamente a que ésta establezca los calendarios.

Los calendarios anuales respetarán el número de horas anuales de trabajo y el número de días de vacaciones establecidas por el Convenio colectivo de la Empresa. Cuestiones tales como cambios de las funciones encomendadas al turno de operación o la falta de operadores u operadoras suficientes que dificulten o provoquen ineficiencias en la cobertura del mismo, son motivos suficientes para proceder a un cambio de calendario.

Los cambios de ciclo de rotación deberán ser informados a la Representación de los Trabajadores en los plazos legalmente establecidos.

Dotaciones. El número de personas que componen el turno será fijado por la Empresa según las necesidades del servicio y teniendo en cuenta las necesidades de formación continua.

Vacaciones. Las vacaciones y compensaciones de horas, en su caso, se tomarán sobre los turnos que estén habilitados para ello en el calendario, requiriendo en todo caso la previa autorización específica de la Empresa.

Las compensaciones y vacaciones se tomarán sobre turnos completos, admitiendo una tolerancia de ± 20 horas respecto de la jornada anual que se compensará al año siguiente.

Los criterios de disfrute de vacaciones serán los establecidos en el Convenio Colectivo salvo las limitaciones de número de períodos y de días que éste disponga, las cuales no serán de aplicación para el personal adscrito al régimen de turno cerrado en operación.

Sustituciones. Las sustituciones de empleados o empleadas necesarias para la cobertura de ausencias de uno o varios componentes del equipo de trabajo que compone un turno, serán determinadas por la Empresa, tendrán carácter obligatorio y constituyen parte del régimen de trabajo.

Las ausencias al trabajo deben ser comunicadas a la Empresa tan pronto como la persona empleada conozca esta circunstancia.

Las sustituciones pueden considerarse como programadas o no programadas:

Se considerarán programadas cuando puedan ser comunicadas personalmente al operador u operadora que deba realizar dicha sustitución.

En otro caso se considerarán como sustituciones no programadas. En este supuesto, la sustitución deberá ser realizada por el operador u operadora que se encuentre en situación de disponibilidad conforme se define ésta en el Convenio Colectivo de la Empresa.

Las sustituciones serán gestionadas y autorizadas por el jefe o jefa de departamento o por las personas en las que éste delegue.

Las sustituciones se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios básicos:

Las sustituciones se compensarán con tiempo de descanso en los siguientes supuestos:

Cuando el turno que se sustituye es un turno de día y se cubre con una persona que tenía previamente otro turno ese día⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Si se cambia un turno por otro con igual duración, obviamente, no se genera compensación adicional por descanso.

Cuando el turno que se sustituye es un turno de noche⁽²⁾ y se cubre con una persona que tenía previamente turno ese día y el anterior.

⁽²⁾ Se considera que el turno de noche es el primer turno del día.

Cuando en el ejercicio se hayan compensado económicamente el número de horas máximo que establece la normativa sobre este particular.

Las sustituciones se compensarán a elección de la persona empleada con tiempo de descanso o económicamente en los siguientes supuestos:

Cuando el turno que se sustituye es un turno de día y se cubre con una persona que no tenía previamente otro turno ese día.

Cuando el turno que se sustituye es un turno de noche y se cubre con una persona que no tenía previamente otro turno ese día ni el día anterior.

Si existiera programado previamente un turno el día anterior o el día en curso las horas objeto de compensación con tiempo de descanso o económicamente serán aquellas que resulten tras haber deducido de las horas realizadas afectadas por el coeficiente de nocturnidad aquellas que dejaron de realizarse correspondientes al turno del día anterior o el día en curso.

Cambios personales. La Empresa, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, posibilitará, en la medida de lo posible y siempre que se respeten las necesidades del servicio, los cambios de turno entre personas empleadas.

Los cambios deberán ser solicitados por la persona empleada, previamente y de forma fehaciente, al jefe o jefa de departamento o a las personas en quien éste delegue y deberán contar con su autorización para que puedan ser efectivos.

Estos cambios se registrarán por los siguientes principios:

Respeto de la normativa y la legislación vigente.

No supondrán ningún perjuicio para el servicio.

No supondrán en ningún caso un sobrecoste para la Empresa.

Serán compatibles con el cumplimiento del plan de formación individual.

La solicitud de cambio se realizará dentro del horario de oficina salvo cuando existan circunstancias excepcionales.

Los cambios serán bilaterales.

En la solicitud del cambio se identificará el solicitante y el acuerdo de la contraparte.

Una vez autorizado el cambio, cada persona empleada se hace responsable de todos los derechos y obligaciones del nuevo turno.

Horas de formación. Las horas de formación establecidas por la Dirección de la Empresa que supongan la dedicación de un tiempo superior al contemplado en el calendario previsto de turno serán compensadas en tiempo de descanso.