

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**15929** *Resolución de 24 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Naturgas Energía.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Naturgas Energía (Código de Convenio n.º 9017803), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 24 de septiembre de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE NATURGAS ENERGÍA Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2009 AL 2013****I. EXTENSIÓN Y ÁMBITO**

Artículo 1. *Objeto, ambito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas del Grupo Naturgas Energía:

Naturgas Energía Grupo.  
Naturgas Energía Distribución.  
Naturgas Energía Comercializadora.  
Naturgas Energía Servicios.  
Naturgas Energía Transporte.

para todos los Centros de Naturgas Energía.

No se incluye en el ámbito de este Convenio Colectivo el personal contratado temporalmente para el desarrollo de proyectos determinados y que preste sus servicios en centros de trabajo distintos de los habituales de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2009 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2013, asimismo, se entenderá prorrogado indefinidamente, en periodos anuales, salvo que fuese denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración.

## II. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 3. *Salarios.*

Se continúa con el sistema de cinco niveles profesionales, cuyas condiciones salariales para el año 2009 se detallan en la tabla que figura en el Anexo 1.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo laboral tendrá prioridad a la hora de presentarse a los puestos que se necesite cubrir en el futuro en los centros indicados en el art. 1 del presente convenio. En caso de que tras la selección interna el puesto continúe vacante, este se presentará al exterior mediante convocatoria pública y a través de una empresa de selección de personal que realice la valoración de los candidatos presentando a la Dirección de la Sociedad los candidatos que considere oportunos para cubrir dichos puestos de trabajo.

2. Quienes se incorporen a la empresa sin experiencia profesional lo harán mediante contratos de Formación o en Prácticas hasta el plazo máximo autorizado por la legislación aplicable. Según el nivel profesional en que resulten encuadrados en función de su formación académica percibirán la retribución que resulte de aplicar al mínimo del correspondiente nivel el porcentaje que se indica a continuación según los años de experiencia que vayan acumulando:

- 1er. año: 70%.
- 2.º año: 85%.
- 3.º año: 100%.

3. Las partes acuerdan conferir una máxima importancia y relevancia al adecuado control interno en el desarrollo de funciones y responsabilidades en la estructura organizativa en el Grupo Naturgas Energía.

Artículo 4. *Retribución variable.*

Durante la vigencia del presente convenio se establece una retribución variable determinada en función de la consecución de diversos objetivos ligados a la mejora de la productividad en los procesos de desarrollo de la empresa.

El porcentaje aplicable en este apartado por la consecución del 100% de los Objetivos será del 15%. Pudiendo alcanzar hasta un 115% en cuyo caso se aplicaría hasta el 17,25%.

Los porcentajes señalados se aplicarán en base a la retribución fija (Sueldo base, S.I.R.P, Complemento Personal) que de manera individual tenga reconocida cada trabajador.

Este precepto no será de aplicación a los trabajadores que estén adscritos a la categoría profesional de «Director», a quienes se les aplicará el sistema de retribución variable específico para ellos.

Procedimiento para la Dirección por Objetivos:

Los Objetivos anuales deberán ser acordados y firmados entre el Director / Jefe con sus colaboradores directos y estos a su vez con los suyos en el primer trimestre del año.

Al menos semestralmente se realizará una reunión de seguimiento entre el Director / Jefe y sus colaboradores directos, y estos a su vez con los suyos, con feed back y acuerdo en la valoración o definición de nuevos objetivos.

En caso de desacuerdo, tanto en fijar Objetivos como en las revisiones semestrales, se acudirá a RR.HH.

Todos los Objetivos serán visados por el Director / Jefe del siguiente nivel superior.

RR.HH analizará y validará todos los Objetivos, para asegurar una coherencia.

Una Empresa externa auditará todos los Objetivos de la Organización.

	Corporativos	Área	Individuales
Gerente / Jefe. . . . .	1	3	2
Técnico senior / Técnico. . . . .	1	2	3
Secretaria / Administr. . . . .	1	1	4

La valoración de los objetivos, están sujetos a ponderación (se adjunta anexo con propuesta de Dirección por Objetivos).

Anexo:

Ponderación:

	Corporativos — %	Área/Dpto. — %	Individuales — %
Gerente / Jefe. . . . .	20	50	30
Técnico senior / Técnico. . . . .	15	30	55
Secretaria / Administr. . . . .	10	20	70

Al realizar la evaluación de los Objetivos Cuantitativos, se tendrá en cuenta los factores Controlables y los No Controlables para la determinación del % de consecución del Objetivo.

Anexo:

Grado de consecución de Objetivos y % de aplicación. Tabla 115 %.

Grado de Consecución del Objetivo	% de Retribución Variable
Menor 80%. . . . .	0%
80%. . . . .	50%
85%. . . . .	60%
90%. . . . .	70%
95%. . . . .	85%
100%. . . . .	100%
105%. . . . .	105%
110%. . . . .	115%

#### Artículo 5. *Plus de Conducción.*

El Plus de Conducción tiene por objeto retribuir la doble función del empleado que, realizando las labores propias de su categoría profesional y especialidad, también conduce un vehículo en jornada de trabajo.

El importe del presente plus ascenderá a 3,75 Euros por cada día de trabajo efectivo que se preste en tales condiciones.

#### Artículo 6. *Horas extraordinarias.*

Se entenderán como horas extraordinarias aquellas realizadas fuera de la jornada laboral pactada.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá optar por compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso retribuido con el recargo antes mencionado.

Artículo 7. *Plus de disponibilidad y Plus Retén Técnico.*

7.1 Plus de disponibilidad para Oficiales de Operación y Mantenimiento y de Telecontrol: Se define como Plus de Disponibilidad el que se aplicará exclusivamente a aquel personal técnico que formen el grupo de Equipo de Intervención, según está definido en el Plan de Emergencia (ET-80), que, de manera rotativa, se mantenga a disposición de la Empresa por períodos concretos, debiendo en tales períodos llevar consigo un mensáfono (buscapersonas) y un teléfono móvil para su inmediata localización, con obligación de presentarse en el centro de trabajo o en el lugar que se le indique, en el tiempo contemplado en el Plan de Emergencia, salvo causa de fuerza mayor, cuando por necesidades de servicio sean requeridos para prestar sus servicios.

Tanto el importe de este plus como los puestos de trabajo que prestarán tal disponibilidad se recogen en el Anexo 2.a.

En caso de que en un futuro las zonas de actuación del Grupo Naturgas Energía (tanto en redes de transporte como distribución) sufran un incremento relevante con respecto a la situación actual, y ello conlleve un aumento de la responsabilidad de los miembros del grupo de Técnicos: Oficiales de Operaciones de Mantenimiento por tener que abarcar un número importante de nuevas zonas geográficas y nuevas redes, se revisarán tanto estos pluses como la organización de esta disponibilidad, ajustándose al nuevo escenario.

7.2 Plus Retén Técnico Jefatura de Guardia: El Plus Retén Técnico Jefatura de Guardia es el complemento retributivo que percibirá exclusivamente el personal técnico que forme el grupo de Jefatura de Guardia, según está definido en el Plan de Emergencia (ET-80), cuando, fuera de su jornada laboral ordinaria, realice retenes o guardias localizadas de manera rotativa.

Con este complemento retributivo se remunera:

(i) la disponibilidad que este personal ofrece fuera de su jornada laboral ordinaria llevando consigo, en tales períodos, un mensáfono (buscapersonas) y un teléfono móvil para su inmediata localización, con la consiguiente obligación de atender las llamadas y presentarse, en el tiempo contemplado en el Plan de Emergencia, en el centro de trabajo o en el lugar en el que sea requerido (dentro del ámbito de actuación de su Centro de Mantenimiento correspondiente), para atender a las emergencias que surjan en el servicio y;

(ii) la actividad de coordinación que los integrantes de este grupo han de llevar a cabo para que el personal de los Equipos de Intervención atiendan correctamente las emergencias que surjan en el servicio.

El importe del presente plus así como los puestos de trabajo a los que está vinculado se recogen en el Anexo 2.b.

En caso de que en un futuro las zonas de actuación del Grupo Naturgas Energía (tanto en redes de transporte como distribución) sufran un incremento relevante con respecto a la situación actual, y ello conlleve un aumento de la responsabilidad de los miembros del grupo de Jefatura de Guardia por tener que abarcar un número importante de nuevas zonas geográficas y nuevas redes, se revisarán tanto estos pluses como la organización de este retén, ajustándose al nuevo escenario.

7.3 Plus Retén Técnico Dirección de Emergencia: El Plus Retén Técnico Dirección de Emergencia es el complemento retributivo que percibirá exclusivamente el personal técnico que forme el grupo de Dirección de Emergencia, según está definido en el Plan de Emergencia (ET-80), cuando, fuera de su jornada laboral ordinaria, realice retenes o guardias localizadas de manera rotativa.

Con este complemento retributivo se remunera:

(i) la disponibilidad que este personal ofrece fuera de su jornada laboral ordinaria llevando consigo, en tales periodos, un teléfono móvil para su inmediata localización, con la consiguiente obligación de atender las llamadas y presentarse, en el tiempo contemplado en el Plan de Emergencia, en el centro de trabajo o en el lugar en el que sea requerido para atender a las emergencias que surjan en el servicio y;

(ii) la actividad de coordinación que los integrantes de este grupo de dirección han de llevar a cabo para que el personal de las Jefaturas de Guardias y de los Equipos de Intervención atiendan correctamente las emergencias que surjan en el servicio.

El importe de este plus así como los puestos de trabajo a los que está vinculado se recogen en el Anexo 2.c.

En caso de que en un futuro las zonas de actuación del Grupo Naturgas Energía (tanto en redes de transporte como distribución) sufran un incremento relevante con respecto a la situación actual, y ello conlleve un aumento de la responsabilidad de los miembros del grupo de Dirección de Emergencia por tener que abarcar un número importante de nuevas zonas geográficas y nuevas redes, se revisarán tanto estos pluses como la organización de este retén, ajustándose al nuevo escenario.

#### Artículo 8. Condiciones específicas para el personal de Operación y Mantenimiento.

8.1 Plus de emergencias: «Técnicos: Oficiales de Operación y Mantenimiento»: Se entenderá como plus de emergencias las cantidades que se abonen a los Oficiales de Operación y Mantenimiento por los trabajos que éstos realicen fuera de la jornada laboral para prevenir, subsanar o reparar anomalías en la distribución de gas natural así como la atención a los clientes que se vean afectados en el servicio y cuya naturaleza no pueda preverse o demorarse en el tiempo.

El plus de emergencias se abonará por el tiempo transcurrido de acuerdo a lo establecido en el punto siguiente y por un importe igual al precio hora con un recargo del 75% o con un descanso retribuido, calculándose éste a razón de hora y tres cuartos por cada hora trabajada.

8.2. Salidas de emergencias en situación de disponibilidad «Técnicos: Oficiales de Operación y Mantenimiento»:

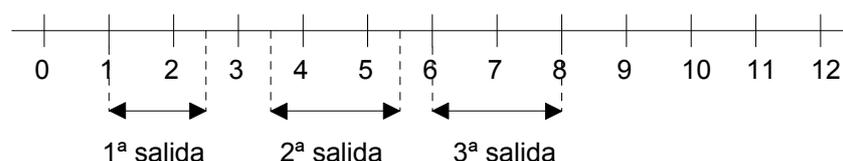
En el caso de una única salida de emergencia se abonarán las horas correspondientes como horas extras, con un mínimo de 3 horas por salida aun cuando el tiempo real sea inferior a dichas 3 horas.

En el caso de varias salidas dentro del mismo período de disponibilidad del día, estas se abonarán según el siguiente criterio:

- Primera salida: 3 horas.
- Segunda salida: Si esta salida se produce antes de haber transcurrido tres horas desde la primera, se abonarán las dos salidas conjuntamente por el tiempo que medie entre la hora de la primera y tres horas después de la segunda llamada.
- Tercera salida: Si la 3.<sup>a</sup> llamada o sucesivas se producen antes de haber transcurrido tres horas desde la llamada inmediata anterior se abonarán por todas ellas conjuntamente por el tiempo que medie entre la hora de la primera llamada y tres horas después de la tercera o sucesivas.
- Primera y tercera salidas: Siempre que entre dos salidas medie un tiempo superior a tres horas se abonará por cada una de ellas el tiempo mínimo de 3 horas.
- En el caso de atención a una emergencia en la que haya que desarrollar el trabajo en el ámbito nocturno, el trabajador dispondrá del descanso indicado en el punto 6 del presente artículo.

Para mayor aclaración se hace constar el siguiente gráfico:

Período de disponibilidad



- a) 1.<sup>a</sup> salida, abono de 3 horas.
- b) 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> salida de 1 a 6,5; abono de 5,5 horas.
- c) 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> salidas de 1 a 9; abono de 8,0 horas.
- d) 1.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> salidas 3 + 3; abono de 6'0 horas.

8.3 Permuta de horas extras por horas libres: Esta permuta se podrá efectuar de acuerdo a lo estipulado en el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo, pero en todo caso previo acuerdo con la empresa y si las necesidades del servicio lo permiten.

8.4 Utilización de vehículos de la empresa: Durante los períodos de disponibilidad se podrá utilizar el vehículo de la empresa señalado por el responsable del centro, cumpliendo siempre los requisitos establecidos para dichos períodos.

La utilización de los vehículos con el anagrama de la sociedad deberá efectuarse con la prudencia y discreción que la misma requiere.

8.5 Horas extras en la interrupción para la comida: Si durante la ejecución de un trabajo no se pudiera interrumpir éste para el descanso para la comida se procederá como se indica:

- a) Si no se pudiera abandonar el lugar de trabajo, la empresa pagaría unos bocadillos y se abonaría 1 hora extra.
- b) Si no hubiera la posibilidad anteriormente señalada, se abonaría 1 hora extra más el gasto de una merienda-cena con el límite fijado para el almuerzo o bien el importe correspondiente al mismo, previa conformidad del responsable del centro.

8.6. Descanso entre jornadas: Cuando por razón de operaciones especiales, la jornada se prolongue más allá de las 0 horas del día siguiente, el trabajador tendrá derecho al descanso que establezca el E.T.

#### Artículo 9. Condiciones específicas para el personal de telecontrol.

1. Plus de turnicidad, nocturnidad y festivos: El presente plus corresponde al trabajo a correturnos de mañana, tarde y noche así como el de nocturnidad que en su caso corresponda por las noches que efectivamente se trabajen. Asimismo en este plus queda incluida una compensación por los domingos y festivos trabajados en el año.

La cuantía de este plus para 2009 será de 221,18 euros. mensuales.

2. Plus de sustitución: Para los casos en que por razones de carácter urgente y necesario el empleado que atiende el servicio de telecontrol se vea obligado a ausentarse del puesto de trabajo, deberá previamente entrar en contacto con otro compañero que pueda sustituirle, siguiendo para ello el actual método de sustitución para Operadores a 4 turnos.

Turnos de trabajo para operadores de telecontrol:

Turno de mañana: de 7 h a 15 h.

Turno de tarde: de 15 h a 23 h.

Turno de noche: de 23 h a 7 h.

Turno «Z» (jornada partida): Horario habitual de oficinas.

Supuestos	Período normal	Período Vacacional (3 meses)
	Sustitución	Sustitución
1 Ausencia de Operador (Durante Horario oficina).	Turno Z.	Operador de Descanso.
2 Ausencia de Operador (Fuera Horario oficina).	Turno Z.	Operador de Descanso.
3 Baja de Operador.	Turno Z.	Operador de Descanso.
4 Baja de Operador + Ausencia de Otro.	Turno Z + Jefe Operadores.	Jefe Operadores.

Aclaraciones a las sustituciones.

(a) En el denominado periodo normal y en los supuestos 1,2,3 y 4 en caso de ausencia de un Tercer operador, el siguiente en incorporarse al turno será el operador que lleve más tiempo de descanso.

(b) En el denominado periodo vacacional señalado en el cuadro, en los supuestos 1, 2 y 3 si se produce la Ausencia de 1 operador el trabajador que le haya de sustituir tendrá obligación de trabajar aunque se trate de días de trabajo fuera de su jornada de trabajo.

En tal caso, se le compensará el tiempo trabajado con descanso equivalente.

(c) En el denominado periodo vacacional señalado en el cuadro, en el supuesto 4 el trabajador sustituto será quien en ese momento sea el Jefe de Operadores quien tendrá la obligación de trabajar aunque sea tiempo de trabajo de fuera de su jornada laboral.

En tal caso, se le compensará el tiempo trabajado con descanso equivalente.

(d) El operador que se encuentre de guardia o en disposición de incorporarse al turno de trabajo por las razones contempladas, deberá llevar consigo un teléfono móvil, facilitado por la Empresa, para su inmediata localización. (El relevo se realizará la mañana del primer día laborable de la semana).

Se entienden por razones de carácter urgente y necesario que justifiquen la localización de un sustituto para abandonar el puesto de trabajo:

Una indisposición repentina que no le permita continuar en su puesto en condiciones adecuadas.

Aviso de la familia por causa de entidad suficiente (nacimiento de un hijo, ingreso hospitalario de un familiar de primer grado, y/o similares).

La localización del suplente se realizará a través del teléfono móvil de emergencias que le ha facilitado la Empresa.

El Jefe de Telecontrol remitirá un informe a la Dirección de Personal con la incidencia que produjo la sustitución.

#### Artículo 10. *Kilometraje.*

Los gastos de locomoción por desplazamiento en vehículo propio y por razones de servicio se abonarán en 2009 a razón de 0,35 Euros / km..

#### Artículo 11. *Compensación de ayuda de comida.*

1. Se establece una compensación de ayuda comida por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida. Para el año 2009 el importe será de 14,00 euros.

2. Esta compensación será incompatible con el percibo de dietas por la realización de desplazamientos.

3. No dará lugar el abono por Compensación de Ayuda de Comida en los casos de reducción de jornada, por cualquier motivo, que no realicen la jornada normal de mañana y deba continuar el horario por la tarde.

#### Artículo 12. *Premios vinculación.*

Se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicio, consistente en una mensualidad del sueldo mínimo del nivel retributivo 3 de las tablas salariales (anexo 1) y del 143% de ese mismo importe, a favor del personal que cumpla 25 ó 40 años, respectivamente. Estos premios se harán efectivos en la nómina correspondiente al mes siguiente en que cumplan los referidos años.

El personal que cese en la Empresa por jubilación, incapacidad o fallecimiento, y que cumplan las condiciones de antigüedad exigidas en el mismo año en el que se produce el cese en la Empresa, tendrá derecho o sus causahabientes al abono del correspondiente premio.

Para aquellos casos en que a 31 de diciembre de 2008 ya tenían derecho a cobrarlo, por haber cumplido los 25 ó 40 años, les será abonado dentro de los 3 años siguientes a la firma del presente convenio (2009-2010-2011), en función de 1/3 del importe en cada año.

Artículo 13. *Suministro de Energía.*

El personal en plantilla que sea cliente de Naturgas Energía Comercializadora o de alguna de las Comercializadoras del Grupo EDP, disfrutará de suministro de energía (gas y/o electricidad), en su domicilio habitual en las condiciones que a continuación se establecen:

El importe máximo subvencionado para ambas energías es de 500,00 euros / año siendo facturado al menos el 20% del consumo en cada factura.

El presente beneficio cesará en el momento en que el trabajador deje de ser cliente de las compañías antes señaladas, así como también cuando cause baja en la Empresa.

Artículo 14. *Condiciones especiales para estancias en el extranjero.*

1. Se aplicarán las condiciones especiales que se fijan a continuación exclusivamente en aquellos viajes al extranjero originados por un desplazamiento en comisión de servicios.

2. Viajes de duración inferior a una semana.

Se procurará realizar el viaje sin que se permanezca en el extranjero el fin de semana, aunque ello suponga no poder acceder a billetes de avión de precio reducido.

Si el empleado, por motivos personales, desea prolongar el viaje durante el fin de semana deberá indicarlo con antelación a fin de poder tramitar la obtención de billetes de precio reducido, en cuyo caso se estudiaría la posible asunción de los costos de hospedaje y manutención por cuenta de la empresa siempre que ello no suponga un incremento del gasto sobre el que hubiera supuesto el billete a tarifa normal. Los días de prolongación voluntaria del viaje no se computarán en ningún caso para determinar la duración del desplazamiento.

Para viajes de entre 3 y 7 días de duración y si en el ejercicio se superan los 45 días/año en este tipo de viajes, se aplicará la compensación que se establece en el punto 2 para viajes de más de 8 días de duración.

3. Viajes de duración entre 8 días y 1 mes. En estos viajes y especialmente si el desplazamiento se realiza a grandes distancias se tramitará la solicitud de billetes con la antelación suficiente para poder obtener aquellos de tarifa reducida.

3.1. Además del pago por la empresa de los gastos de alojamiento y manutención, éstos siempre que correspondan a cantidades que puedan considerarse razonables para el país de que se trate, la empresa abonará al desplazado y en concepto de compensación por estancia en el extranjero la cantidad de 42,69 euros. por día de estancia.

3.2 Asimismo se abonarán al desplazado los gastos de representación e invitaciones y/o atenciones con personas relacionadas profesionalmente en razón del proyecto de que se trate. Para el abono de estos gastos se deberán presentar los justificantes pertinentes.

4. Viajes de duración superior a 1 mes. Para los desplazamientos cuya duración sea superior a 1 mes, se fijarán previamente al inicio del mismo las condiciones del desplazamiento tanto en lo referente a gastos de viaje, estancia y manutención, como la compensación por estancia en el extranjero a un tanto alzado mensual y la posible ayuda para gastos de desplazamiento del cónyuge e hijos si la estancia fuera muy prolongada.

Estas condiciones podrán ser distintas según el país de destino del desplazamiento y la duración total del mismo.

#### Artículo 15. *Revisión de retribuciones fijas.*

A partir del 1.º de enero de los años 2009, 2010, 2012 y 2013, las cuantías entonces vigentes para cada uno de los conceptos económicos salariales (sueldo base, complemento personal...) y percepciones extrasalariales (horas extras, kilómetros, etc...) se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo (IPC) de la CAPV, en el año inmediatamente anterior, incrementado en el 0,5 %.

Para el año 2011 y desde el 1 de Enero, se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo (IPC) de la CAPV, en el año inmediatamente anterior, incrementado en el 0,75 %.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el IPC de la CAPV del año anterior fuese:

Entre el 0 % y el -5 % (deflación): La revisión del año correspondiente será 0.

Superior al -5 % (deflación): Se negociará la nueva situación.

#### Artículo 16. *Jornada y horario.*

1. Durante la vigencia del presente contrato, la jornada laboral será de 1.700 horas / año.
2. Se establece un horario flexible:

De lunes a jueves se trabajarán 8h. 45' diarios con el siguiente horario:

Mañana: De 7,30 /9,15 hasta las 13,45/14 horas.

Tarde: De 14,45/16,00 hasta las 17,00/20,15 horas.

Viernes y jornada intensiva: de 6 h. 30' diarios con el siguiente horario:

Mañana: de 7,30 / 9,15 hasta 14,00 / 15,45 horas.

El Director de Departamento para lograr la correcta organización del trabajo, podrá limitar la flexibilidad del horario de entrada de la mañana y de la tarde en 45 min.

5. Durante la Semana Santa o la siguiente se disfrutarán de 4 días (recuperables) al 50% de la plantilla de cada uno de los departamentos o secciones en cada una de las semanas, previa aprobación de cada uno de los grupos por la Dirección de las empresas, con objeto de salvar siempre las necesidades del servicio.

Durante la semana de Navidad o Año Nuevo se disfrutarán 3 días y un viernes (recuperables) en las mismas condiciones que las indicadas para la Semana Santa.

Los días de libranza de Semana Santa y/o Navidad, y previo acuerdo con el responsable del área, podrán ser trasladados de manera conjunta o por días a otra época del año.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se disfrutarán por todo el personal durante el mes de Agosto, pudiendo el trabajador disfrutar las vacaciones partidas en dos periodos, trasladando para ello parte de la primera quincena o toda ella a otra época del año, previo acuerdo con la empresa.

El tiempo de vacaciones que corresponda por el traslado a otra época del año, se determinará en todo caso con el ajuste de horas de vacaciones que por dicho período trasladado correspondan realmente.

No obstante en aquellos Departamentos en que por razones de servicio no se pueda suspender la actividad, se establecerá por la Dirección de la empresa un turno de trabajo para el mes de agosto. Los trabajadores incluidos dentro de este turno, disfrutarán de sus vacaciones en fechas a fijar de acuerdo con las necesidades del Departamento a que pertenezcan.

En consecuencia se establecerá el calendario de vacaciones que deberá estar confeccionado antes del día 30 de abril de cada año.

Artículo 18. *Calendario laboral.*

1. De acuerdo con las festividades fijadas oficialmente para los años de vigencia del presente Convenio y con lo señalado en los Artículos 16 y 17 precedentes, la Empresa y el Comité establecerán el calendario laboral para cada año, siempre para conseguir la mejor distribución de la jornada que permita aumentar la competitividad y productividad de la Empresa.

2. Jornada Intensiva:

El período de jornada intensiva se fija del 15 de Junio al 15 de Septiembre con un horario de 6,5 horas/día.

Este período podrá ser ampliado de acuerdo al ajuste de horas del calendario laboral anual, previo acuerdo de las partes.

#### IV. LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 19. *Licencias y permisos.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo tendrá derecho a las licencias retribuidas que se detallan en los artículos siguientes y por el tiempo y motivos que se especifican.

En todo caso el uso de dichas licencias será siempre previo aviso y justificación de la causa que la origina. El aviso previo deberá efectuarse al Director del Departamento o en su caso al Departamento de Personal de la empresa.

A los efectos de los derechos recogidos en el presente capítulo tendrán la misma consideración los empleados casados que aquellos que inicien o mantengan una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales) y que lo justifiquen mediante certificado de su inscripción en los respectivos Registros municipales de Uniones Civiles.

El disfrute de los días laborales objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente capítulo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

Se consideran días laborables los reflejados como tal en el calendario laboral de la Empresa.

Artículo 20. *Licencias por matrimonio propio o de parientes.*

1. Por razón de matrimonio propio, o de uniones no matrimoniales justificadas mediante certificado de su inscripción en los respectivos Registros municipales de Uniones Civiles, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo a la Dirección de Personal con una antelación mínima de 15 días.

En ningún caso se podrá disfrutar de nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable cuando los miembros que forman pareja sean los mismos.

2. Cuando el matrimonio lo contraigan parientes del empleado hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración. Esta licencia se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de residencia del trabajador.

Artículo 21. *Reducción de jornada por lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el punto 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o acumular el tiempo resultante de una hora diaria de reducción de jornada normal al período de licencia por embarazo y alumbramiento.

Para ejercitar esta opción los trabajadores deberá solicitarlo previamente a la empresa, al objeto de salvar siempre las necesidades del servicio y de calcular con antelación el período total de ausencia al trabajo.

Artículo 22. *Reducción de jornada por asuntos propios.*

Derecho a una reducción de jornada de hasta 1/3 de su duración para asuntos propios, con reducción proporcional de las retribuciones y cotizaciones.

En los artículos 21 y 22 tanto el número de horas de reducción como el horario en que se tomarán serán potestad del trabajador aunque este deberá comunicarlo con un mínimo de 30 días a la empresa al objeto de salvar las necesidades del servicio.

El derecho a las reducciones de jornada reflejadas en los Art. 21 y 22 no podrán ejercitarse al mismo tiempo.

Artículo 23. *Licencia por paternidad.*

En los casos de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días naturales, que se ampliará en 1 día más cuando el nacimiento se produjera a más de 150 km. del lugar de residencia del trabajador.

Artículo 24. *Licencias por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.*

1. Por fallecimiento del cónyuge o compañero/a o hijo/a: 4 días naturales, siendo al menos 3 de ellos laborables.

2. Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad no detallados en el punto 1 del presente artículo: 3 días naturales, siendo al menos 2 de ellos laborables.

3. Por enfermedad grave justificada o ingreso hospitalario del cónyuge o compañero/a o familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad: 5 días naturales siendo al menos 4 de ellos laborables.

4. Por fallecimiento de parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, cuñados, abuelos o nietos): 2 días naturales, siendo al menos uno laborable.

5. Por enfermedad grave justificada o ingreso hospitalario de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, siendo al menos uno laborable.

6. Las licencias indicadas en el presente artículo se incrementarán en 1 día laborable si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del trabajador.

7. En los casos de enfermedad grave justificada, o ingreso hospitalario en su caso, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia, en las mismas condiciones y por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del período de licencia por distancia de la residencia habitual.

8. A petición del trabajador, las licencias del punto 3.º del presente artículo podrán ser utilizadas en horas (con un mínimo de 4 horas diarias) y/o en días alternos. En el supuesto de que los hechos que han originado el permiso del presente artículo finalizaran antes de la utilización de todos los días / horas a que hubiera lugar, el trabajador no tendrá derecho a compensación alguna, dándose por finalizado el permiso o licencia.

Artículo 25. *Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.*

Con este motivo el trabajador tendrá derecho a una licencia de 1 día laborable previa la justificación oportuna.

Artículo 26. *Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.*

En el supuesto indicado en el artículo 24 puntos 1, 2 y 3 el trabajador podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en

la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

La utilización de estos permisos o de las licencias mencionadas, si se dieran las condiciones indicadas en los supuestos, podrían ser utilizados de manera consecutiva.

#### Artículo 27.

A. Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos o físicos y de parientes hasta 2.º grado.

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, pariente por consanguinidad hasta 2.º grado o pariente por afinidad hasta 1er grado que padezca enfermedad grave continuada, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un octavo o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

B. Licencia retribuida para cuidar a familiares discapacitados y dependientes de hasta 2.º grado:

Se establece una licencia retribuida máxima de 42,5 horas/año (2,5 % sobre 1700 h. anuales) para el cuidado de familiares discapacitados y dependientes de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Dicha licencia podrá disfrutarse de manera continuada o discontinua durante el año.

Para el disfrute de la presente licencia será preciso presentar a la Empresa documento en el que se acredite el cuidado de las personas a las que se hace referencia en el presente artículo.

En caso de cesar la causa, esta licencia quedaría anulada.

#### Artículo 28. *Permiso para la realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñado.*

1. Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del examinando. Este permiso será retribuido.

2. La realización de estudios en centros oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de hasta 1/3 de su duración, con reducción proporcional de las retribuciones.

#### Artículo 29. *Permisos para asuntos propios.*

1. Estos permisos no darán lugar a retribución alguna siendo su período de disfrute excluido del cómputo para el cálculo de vacaciones, pagas extras y antigüedad en la empresa. Su duración acumulada no podrá exceder de 90 días cada año. El cómputo cada año comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de 90 días continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurrido un año desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de un año podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar los 90 días.

2. Para el cuidado por enfermedad grave, debidamente justificada; de familiares de 1er grado, se amplía la duración del permiso hasta un máximo de 12 meses.

3. Durante el período de duración de estos permisos el trabajador será dado de baja en la Seguridad Social. A petición del trabajador se podrá mantener a éste de alta en la Seguridad Social, corriendo en este caso las cotizaciones por cuenta del mismo.

4. Los permisos por asuntos propios sólo podrán solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en la empresa.

5. Finalizado el plazo solicitado, el trabajador tiene derecho a la incorporación inmediata en las mismas condiciones y puesto laboral al que tenía en el momento de iniciarse este permiso.

6. Las licencias y permisos retribuidos no recogidos expresamente en el presente apartado «IV Licencias y Permisos» estarán a lo dispuesto en el Art.37.3 del E.T. por lo que aquellas otras licencias no consideradas en ambos ámbitos (Convenio de Empresa y E.T.), tendrán los efectos de no retribuíbles.

## V. MEJORAS SOCIALES

### Artículo 30. *Seguro de accidentes.*

Se establece un seguro colectivo de accidentes para todo el personal de la plantilla que cubre los casos de fallecimiento, gran invalidez o invalidez permanente absoluta, total o parcial, con el siguiente capital asegurado para 2009: 93.865,00 euros.

Las primas de este seguro serán satisfechas íntegramente por la Empresa.

Anualmente será entregada una copia de la póliza de condiciones de los seguros contratados al Comité de Empresa de la Sociedad.

### Artículo 31. *Seguro de vida.*

Se establece un seguro colectivo de vida, de carácter voluntario, con el siguiente capital asegurado para 2009: 93.865,00 euros.

Del importe de las primas de este seguro, la Empresa correrá a cargo del 50%, siendo el otro 50% a cargo del trabajador.

En caso de que algún trabajador deseara incrementar el capital asegurado por encima del establecido en este artículo el importe de la diferencia de la prima anual será íntegramente a su cargo.

Teniendo en cuenta que el seguro de vida tiene la consideración de voluntario, en el caso de que algún empleado no deseara adherirse al mismo, la cantidad que la empresa hubiera destinado a este seguro de vida, lo dedicará a incrementar el capital del seguro de accidentes de ese empleado.

### Artículo 32. *Ayuda por nacimiento o adopción de un hijo.*

Se abonará una cantidad de 500,00 euros por cada nacimiento o adopción de un hijo.

### Artículo 33. *Anticipos.*

1. Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

2. Se establece un fondo dotado con 100.000,00 euros para la concesión de anticipos al personal. Estos anticipos se podrán conceder por un importe máximo de:

En 2009 y 2010: 9.000,00 euros.

En 2011 y 2012: 9.500,00 euros.

En 2013: 10.000,00 euros.

Por anticipo y sin interés. El anticipo se amortizará en 24 meses, descontándose el importe correspondiente de la nómina del trabajador.

La concesión de estos anticipos se efectuará por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, quien aplicará los criterios y prioridades de concesión establecidos en las correspondientes normas.

Artículo 34. *Ayuda para adquisición de vehículos.*

Serán destinatarios de esta ayuda las personas que por la función que desempeñan utilicen frecuentemente su vehículo propio al servicio de la Empresa.

Para poder solicitar esta ayuda será preciso justificar la realización por cuenta de la empresa de un mínimo de 8.000 km./año.

La empresa se compromete a gestionar ante las entidades financieras la obtención del mejor crédito posible. De este crédito así conseguido se subvencionarán 3 puntos de los intereses para un crédito máximo de 8.500,00 euros.

El número de ayudas en créditos subvencionados se establece en 6 al año. Este número podrá ser superado con cargo al año siguiente de tal manera que no se superen las 18 ayudas en 3 años.

Artículo 35. *Formación.*

La empresa correrá con los gastos originados por los Planes de Formación definidos y organizados por la misma.

Adicionalmente a los Planes de Formación definidos por la empresa, se establecen ayudas para la formación del personal distribuidas en los siguientes apartados:

a) Idiomas:

1. Euskera: Se abonará a razón de 7,63 euros como máximo por hora de formación previa presentación de factura y certificado de asistencia, en Centros Oficiales o Centros Privados autorizados y homologados por Naturgas Energía.

Por cada hora de formación por cuenta del trabajador, la empresa concederá 30 minutos, con un total máximo por ambas partes de 1,5 horas/día.

2. Otros idiomas: Se abonará a razón de 7,63 euros como máximo por hora de formación previa presentación de factura y certificado de asistencia, en Centros Oficiales o Centros Privados autorizados y homologados por Naturgas Energía. En este caso todas las horas de formación serán únicas y exclusivamente a cargo del trabajador.

En ambos casos y si se trata de grupos organizados por la empresa ésta abonará directamente el costo de dicho formación siempre que se trate de grupos formados por 4 o más personas.

En el caso de que por razones operativas y de inmediatez, una persona necesita el dominio de un idioma para su cometido, establecerá una solicitud para su análisis por parte de la Dirección General y de RR.HH, según el modelo del Anexo 3.

b) Formación profesional (FP):

Los cursos de FP que se realicen en centros oficiales, o centros privados autorizados, se subvencionarán al 60% del costo del curso (incluidos los libros de texto), previa presentación de facturas y certificado de asistencia.

Para la subvención de los cursos siguientes, será necesario justificar haber cursado con aprovechamiento el curso anterior.

c) Otros estudios: Siendo preocupación de la Empresa la formación y perfeccionamiento profesional de su personal, ésta se compromete a estudiar todos los casos que se le pudieran presentar.

Artículo 36. *Complemento de baja por enfermedad.*

Previa la presentación del parte de baja, la Empresa se compromete a complementar la retribución hasta el 100% del salario bruto, realizándose las regularizaciones que procedan en cantidades y períodos de tiempo, para que en ningún caso los importes abonados por la empresa, sumados a las percepciones abonadas por la Seguridad Social, puedan superar los ingresos que se hubieran producido en la situación de normalidad.

La baja en período de vacaciones interrumpirá el cómputo de las mismas por el plazo que medie entre la fecha del parte de baja y la del alta.

Artículo 37. *Revisión médica anual.*

En cumplimiento de lo regulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa establecerá con el Servicio de Prevención externo (Mutua) el procedimiento adecuado para el control y seguimiento de la salud laboral de los trabajadores.

Para aquellos trabajadores que no deseen acogerse a este control, se les ofrecerá la posibilidad de continuar con los reconocimientos médicos anuales (ajenos a la Mutua) tal como se han venido realizando.

Esta revisión médica se hace extensiva al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Se incluye una revisión anual ginecológica a cargo de la Empresa, cuyo importe máximo no podrá exceder de 150,00 euros/año.

Artículo 38. *Plan de Previsión Social Complementaria (EPSV) para el personal de la C.A.P.V y Plan de Pensiones en Asturias, Figueres y Mérida.*

Debido a que el ámbito de aplicación de la E.P.S.V (Entidad de Previsión Social Voluntaria) es solamente la C.A.P.V se aplicará ésta fórmula al personal del País Vasco y el Plan de Pensiones al de Asturias, Figueres y Mérida.

Mantenimiento de una EPSV, para el personal de la C.A.P.V, con una aportación del 3,5 % de la masa salarial (Retribuciones Fijas) por parte de la Sociedad y mismo porcentaje por parte de los trabajadores.

## VI. IGUALDAD DE GÉNERO

### *Sec.1ª. Políticas de igualdad: Principios generales*

Artículo 39. *Garantías.*

1. La política laboral del Grupo Naturgas Energía garantizará la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

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

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

Artículo 40. *Objetivos.*

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

2. A tal efecto, independientemente de la elaboración de un Plan de Igualdad, exigido por el Art. 45 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que analizará la situación de igualdad en el seno de las empresas del Grupo Naturgas Energía y tomará las medidas correctoras necesarias, en su caso, se considerarán como principios generales constitutivos de dicho Plan de Igualdad los acuerdos a los que se hace referencia en este Capítulo.

## Artículo 41. *Planes de igualdad.*

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

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

3. Teniendo en cuenta lo anterior, se creará, en un plazo no superior a 6 meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y para el conjunto de las empresas incluidas en su ámbito, una Comisión Paritaria de Igualdad que estará integrada por diez miembros, designados, por mitad, por la Dirección de las empresas y los Sindicatos firmantes del presente Convenio de Grupo Naturgas Energía.

4. Dicha Comisión tendrá como primer cometido el diseño, aplicación y seguimiento de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo exigido en los Art. 45, 46 y 47 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. La primera fase del Plan de Igualdad consistirá en la elaboración de un diagnóstico de la situación, basado en la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis de los mismos.

Para la elaboración de dicho diagnóstico se contará con la colaboración de una Asesoría Externa experta en la materia.

6. La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento de los datos que se manejan, desagregados por sexo, y que habrán de contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual, moral, o físico. Y podrá hacer sus aportaciones u observaciones en esa fase.

7. Dichos asesores presentarán a la Comisión de Igualdad las informaciones recogidas y las observaciones realizadas.

8. Una vez elaboradas las conclusiones de la etapa de diagnóstico, se continuará con las etapas de programación, aplicación y por último, la de evaluación y control.

9. El Grupo Naturgas Energía asume el compromiso de asignar los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha el Plan de Igualdad.

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

## *Secc 2ª. Medidas específicas en materia de igualdad de género*

## Artículo 42. *Período de selección de personal.*

En los procesos de selección de personal para incorporación en la plantilla de cualquier empresa del Grupo Naturgas Energía no se obligará a responder al candidato, salvo casos objetivamente justificados, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares.

Artículo 43. *Preferencia en el empleo.*

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

2. Teniendo en cuenta lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este Convenio se podrán realizar los estudios adecuados en orden a detectar cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional.

Artículo 44. *Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer.*

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

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

Artículo 45. *Retribución.*

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

Artículo 46. *Formación profesional en el trabajo.*

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

Artículo 47. *Uso de lenguaje no sexista.*

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

## VII. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 48. *Clasificación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 49. *Faltas leves.*

Son faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a 30 minutos.

Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º El abandono, sin causa fundada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave» según los casos.

4.º Negligencia en la conservación del material.

5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio o aquellos que afecten a su situación familiar.

7.º Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

#### Artículo 50. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas –no justificadas– de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como «grave».

2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa justificada.

3.º La simulación de enfermedad o accidente.

4.º La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

5.º Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por aquél.

6.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7.º La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

8.º Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada.

9.º Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

10.º La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

#### Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas «muy graves» las siguientes:

1.º Más de diez faltas –no justificadas– de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar ó causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.º La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzcan quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.

5.º La embriaguez o el uso de sustancias tóxicas durante el servicio y que pueda afectar al rendimiento y/o seguridad en el trabajo, del propio trabajador, de sus compañeros así como de terceras personas de la propia empresa o ajenas a la misma.

6.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

- 7.º Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
- 8.º Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros o a los subordinados.
- 9.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 10.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 11.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 12.º El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- 13.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

#### Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.  
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría y de funciones.  
Traslado forzoso de servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.  
Despido total con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

#### Artículo 53. Facultad de sancionar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo.

#### Artículo 54. Comunicación al interesado.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la dirección o gerencia de acuerdo con las normas vigentes.

#### Artículo 55. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, en los tres casos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 56. Anotación en el expediente.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les fueran impuestas. Las notas desfavorables se considerarán anuladas, si tratándose de faltas leves transcurriese un año sin haber reincidido en nueva sanción. Si se tratase de faltas «graves» o «muy graves» el plazo anteriormente citado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

## VII. ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 57. *Representación de los trabajadores.*

La representación de los trabajadores la ostentarán los Delegados de Personal y el Comité de Empresa en el ámbito que a cada uno le corresponda, todo ello de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Garantías sindicales.*

La actividad sindical en la empresa se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y específicamente por las normas siguientes:

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato. Las secciones sindicales tendrán derecho a elegir un Delegado Sindical para representar y defender los intereses de los trabajadores afiliados.

Estos Delegados tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

2. Las negociaciones podrán ser realizadas por medio de las Secciones Sindicales si así lo deciden los trabajadores. Caso de que las negociaciones las realicen los Representantes de los trabajadores, los Delegados Sindicales tendrán derecho a formar parte de la mesa negociadora.

3. Las Asambleas de los trabajadores podrán ser convocadas por el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, o por las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos mínimos indicados, debiendo cumplir en todo caso lo estipulado en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Cuando un afiliado a una Central Sindical se pueda ver afectado por cualquier reclamación o sanción, la Empresa lo notificará al Delegado Sindical.

5. El Delegado Sindical tendrá derecho a ser escuchado por la Empresa para negociar y conciliar cualquier problema de sus afiliados.

Artículo 59. *Locales para actividad sindical.*

Se dispondrá de un local para uso de los Representantes de los trabajadores como de los Delegados Sindicales.

## VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 60. *Traslados y desplazamientos.*

1. Se definen como traslados o desplazamientos los cambios de puestos de trabajo entre centros de la empresa o el traslado del centro de trabajo a otra localidad diferente a la actual, bien sea de carácter provisional o definitivo.

No tendrá la consideración de traslado el desplazamiento de aquellos trabajadores contratados específicamente para realizar trabajos en los que se requiere tal desplazamiento. En este caso se estará a lo dispuesto en el E.T.

Los traslados o desplazamientos se regirán por las condiciones siguientes:

a) Traslado o desplazamiento voluntario: La petición del trabajador será atendida por la empresa siempre que exista vacante, idoneidad para el nuevo puesto y conveniencia del servicio. La empresa estudiará las posibles repercusiones económicas y decidirá la compensación que estime oportuna.

b) Traslado o desplazamiento de mutuo acuerdo: Se efectuará en las condiciones acordadas entre trabajador y empresa.

c) Traslado o desplazamiento, a instancia de la empresa a distinto municipio del que se encuentren actualmente, y cuya distancia entre el centro de trabajo anterior y el final

sea inferior a 100 kms, y siempre que resulte un alejamiento del domicilio habitual del trabajador, se abonarán:

Los gastos de traslado resultantes de aplicar el artículo 10 del presente Convenio Colectivo por la distancia entre los centros de trabajo anterior y final, por cada jornada laboral.

Importe del almuerzo indicado en el artículo 11, del presente Convenio Colectivo por cada jornada laboral, y siempre que cambie la situación que venía manteniéndose en el anterior Centro de Trabajo.

d) Traslado o desplazamiento, a instancia de la empresa, cuya distancia entre el centro de trabajo anterior y el final sea superior a 100 kms, y siempre que resulte un alejamiento del domicilio habitual del trabajador se abonarán:

Los gastos de traslado propios y familiares en el caso de traslado de la vivienda habitual del trabajador.

Una gratificación de 6 mensualidades del sueldo bruto.

Asimismo, la empresa asume el compromiso de negociación con los trabajadores afectados a fin de mejorar las condiciones económicas aquí indicadas.

Artículo 61. *Excedencias.*

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62. *Legislación vigente.*

En todos aquellos aspectos no regulados por el presente Convenio Colectivo se estará a lo estipulado por la legislación vigente en materia laboral y específicamente a lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. *Comité de Seguridad y Salud.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se constituye un Comité de Seguridad y Salud 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.

Artículo 64. *Comisión Paritaria.*

Queda establecida una Comisión mixta Paritaria compuesta por 4 miembros, 2 por parte del personal que serán nombrados por el Comité de Empresa y otros 2 en representación de la Dirección. Esta comisión se reunirá cuando sea necesaria.

Artículo 65. *Resolución de discrepancias y conflictos.*

Para aquellos casos en que la intervención de la Comisión Mixta Paritaria no haya servido para resolver la discrepancia surgida o el conflicto planteado en la interpretación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a recurrir a la mediación P.R.E.C.O.

Artículo 66. *Cláusula de conjunto.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a todos los efectos serán consideradas globalmente.

Artículo 67. *Cláusula de garantías individuales.*

La entrada en vigor del presente Convenio, no afecta al mantenimiento de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que superan los previstos en su texto, que previamente han venido siendo disfrutados por el personal que hasta las 0.00 horas del

día 15 de abril del 2009 estaba sujeto a las condiciones sociolaborales reguladas en el Convenio 2006 -2008, para las empresas del Grupo Naturgas, por lo que los empleados de las mencionadas empresas conservarán como derechos adquiridos y condiciones más beneficiosa «ad personam» de carácter irrevocable todos los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales vigentes a 15 de abril de 2009, disfrutados a título individual, y otorgados y disfrutados como consecuencia y por aplicación de dicho Convenio. Dicho reconocimiento tiene carácter individual e irrevocable de modo que los mencionados derechos, condiciones laborales y beneficios sociales pasan a formar parte del nexo contractual de cada uno de los empleados afectados, por lo que no serán disponibles por futuros Convenios o Pactos de cualquier naturaleza o eficacia.

Estos derechos y garantías se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral del grupo o empresas vinculadas que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados.

### ANEXO 1

#### Tablas salariales para 2009 (en euros anuales)

Nivel	Mínimo	Máximo
7	44.889,65	67.330,36
6	34.937,04	52.397,33
5	27.182,40	40.781,83
4	21.156,50	31.734,75
3	16.464,20	24.696,31

### ANEXO 2

#### Anexo 2.a

Plus de disponibilidad para oficiales de operación y mantenimiento y de telecontrol: Este plus lo percibirán los Oficiales de Operación y Mantenimiento y los Oficiales de Telecontrol de los Centros de Operaciones y Mantenimiento.

El importe del presente plus ascenderá a 241,36 € / semana. Asimismo, se prevé un suplemento de 120,06 Euros en caso de que la disponibilidad se preste en un día festivo entre semana.

#### Anexo 2.b

Plus de retén técnico jefatura de guardia: Este plus lo percibirán los Maestros, Supervisores y Planificadores de Operación y Mantenimiento de los Centros de Operaciones y Mantenimiento, cuando concurren los requisitos apuntados en el artículo 7.2 del presente Convenio Colectivo.

El importe del presente plus ascenderá a 482,46 € / semana. Asimismo, se prevé un suplemento de 120,06 Euros en caso de que la disponibilidad se preste en un día festivo entre semana.

#### Anexo 2.c

Plus de retén técnico dirección de emergencia: Este plus lo percibirán los Jefes de los Centros de Operación y Mantenimiento y asimilados cuando concurren los requisitos apuntados en el artículo 7.3 del presente Convenio Colectivo.

El importe del presente plus ascenderá a 750,49 €/ semana. Asimismo, se prevé un suplemento de 120,06 Euros en caso de que la disponibilidad y la actividad de coordinación se preste en un día festivo entre semana.

## ANEXO 3

### NATURGAS ENERGÍA

#### Solicitud de formación intensiva en idiomas

D. ....

Por los motivos que se expresan a continuación:

Necesita adquirir en el plazo de:

Un nivel de conocimiento de ..... equivalente a:

Para lo cual será preciso que dedique a su aprendizaje:

Horas al día:

Días a la semana:

Preferentemente en el horario:

Firma del solicitante:

V. B. del Director:

Fecha:

Fecha:

V. B. RR. HH.