

#### Artículo 47 - Derecho de Asamblea

Los trabajadores tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal, o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación, como mínimo, ó 24 (veinticuatro) horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas, será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas

c) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

#### Beneficios Sociales

##### Artículo 48 - Percepción Complementaria por Enfermedad

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria en los términos siguientes:

Finalizado el año, el trabajador con un índice de absentismo igual o inferior al 4% de la jornada anual ordinaria de distribución regular o siempre que el absentismo de la Empresa no supere este porcentaje, recibirá una prestación complementaria por enfermedad, que sumada a la concedida por la Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas desde el primer día de baja de IT y hasta 18 meses de los siguientes conceptos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, plus de turno y retén para el personal que los devengue, todos ellos, referenciados al mes anterior a la baja. A los efectos de lo previsto en este párrafo se estará a dispuesto en el artículo 18 del presente convenio.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

##### Artículo 49 - Anticipos

Todo el personal podrá solicitar un anticipo de su Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional, reintegrable mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

Cantidad solicitada	Periodo de devolución
1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	18 meses
3 mensualidades	24 meses

El trabajador que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en "lista de espera", tendrá preferencia la solicitud de un empleado que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de un empleado que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

##### Disposicion Adicional Primera

Con la entrada en vigor del presente convenio, quedan sin efecto las cláusulas normativas del anterior convenio colectivo que ha mantenido su viengencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Disposicion Adicional Segunda. Tabla de Equiparación e integración de funciones. La presente tabla regula la integración de las ocupaciones definidas por el Modelo de Competencias del Convenio Colectivo de NGS 2005-2007, en el actual modelo de clasificación según la tabla de Clasificación Profesional regulada en el artículo 11 del presente convenio, aplicable con efectos de 1 de enero de 2011. La citada tabla será igualmente de aplicación al personal de nuevo ingreso: Tabla de Equiparación de Funciones

Función	Gestión		Técnico-Operativo		Técnico	
	General	Alta cualif.	General	Alta cualif.	General	Alta Cualif.
Apoyo Generación I						X
Ayudante Técnico Generación				X		
Ayudante Técnico Operación (Tco. Soporte O y Q)				X		
Control de Gestión						X
Control Técnico Central						X
Gestión Técnica Generación						X
Gestor Recursos	X					
Gestor Almacén	X					
Jefe de Turno Central						X
Montador Mantenimiento Mecánico				X		
Montador Mantenimiento Eléctrico				X		
Montador Mto. Instrumentación y Control					X	
Operador Recursos y Almacén			X			
Técnico Prevención de Riesgos					X	
Soporte Operación Central						X
Técnico Control Técnico Central					X	
Técnico Gestión Recursos					X	
Técnico Mantenimiento Central					X	
Técnico Mantenimiento Eléctrico					X	
Técnico Mantenimiento Mecánico					X	
Técnico Mto. Instrumentación y Control					X	
Técnico Operación Central (Operador)					X	

A estos efectos, se establece un fondo global máximo de 30.000 euros cuyo saldo en ningún caso, podrá ser sobrepasado durante la vigencia del presente Convenio. No obstante lo anterior, el fondo podrá ser revisado anualmente por la Dirección de la Empresa en función de su evolución, de lo que informará a la representación de los trabajadores.

##### Artículo 50 – Compensación por otros Beneficios Sociales

Como compensación a otros beneficios sociales que pudieran ser del interés de los trabajadores, y con la finalidad de hacerlos extensivos a todos los empleados en función de sus necesidades personales y familiares, se establece una cantidad lineal por trabajador y año que podrá utilizarse en el futuro para satisfacer las demandas sociales que puedan generarse y cuya cuantía se fija en el anexo II, haciéndose efectiva en doce mensualidades.

En el caso de que en el futuro se establezcan servicios de carácter social, el importe correspondiente a este fondo se asignará obligatoriamente al beneficio, entre los posibles, que cada trabajador designe en cada momento.

##### Varios

##### Artículo 51 – Modificación de las Condiciones de Trabajo

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio, y resto de normas concordantes,

##### Artículo 52 – Regimen Disciplinario

El Régimen Disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el Anexo I de la presente parte común.

##### Otros

##### Artículo 53 – Diligencia Profesional

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurren, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

##### Artículo 54 – Absorción y Compensación

Todas las condiciones económicas que se establecen en el Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio o disposiciones adicionales.

Aggrupación previa de funciones	
Apoyo Generación I	Apoyo Control Tco. PTE I Apoyo Generación Gas I Ingeniero en Formación
Ayudante Técnico Generación	Ayudante Técnico Control Técnico Ayudante Técnico Desarrollo
Ayudante Técnico Operación (Tco. Soporte O y Q)	Ayudante Técnico Operación Ayudante Técnico Operación y Química Ayudante Técnico Soporte Operación
Control de Gestión	Control de Gestión Control Económico Gestión de Recursos
Control Técnico Central	Control Técnico Soporte Técnico e Información
Gestión Técnica Generación	Control Técnico Gestión Técnica
Jefe de Turno Central	Jefe Turno Técnico Soporte Operación
Operador Recursos y Almacén	Operador Recursos y Almacén Operario Almacén
Servicio Químico y Control Ambiental	Servicio Químico y Control Ambiental
Soporte Mantenimiento Central	Mtto. Elect. Instrum. y Control Soporte Mantenimiento Soporte Técnico Mantenimiento
Técnico Control Técnico Central	Técnico Control Técnico Control Técnico Técnico Garantía y Control Calidad Técnico Ingeniería y Resultados
Técnico Gestión Recursos	Técnico Gestión de Recursos Técnico Gestión y Administración
Técnico Mantenimiento Central	Técnico Soporte Mantenimiento Técnico Soporte Técnico Mantenimiento
Técnico Operación Central (Operador)	Técnico Auxiliar Operación Técnico Gestión Centrales Técnico Operación Técnico Operación Auxiliar

Funciones que cambian de denominación:

<u>Nueva denominación</u>	<u>Antigua denominación</u>
Soporte Operación Central	Soporte Operación
Técnico Soporte Compras	Técnico Administración y Compras
Técnico Contabilidad y Administración EF	Técnico Control Económico

ANEXO - I

Régimen Disciplinario

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en:

Graduación de Faltas

- Falta Leve
- Falta Grave
- Falta Muy Grave

Faltas Leves

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

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.

El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

La falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

La discusión sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la

Empresa o durante actos de servicio.

Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

Faltas Graves

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.

Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

Simular la presencia de otro trabajador.

La negligencia o desidia en el trabajo.

La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.

El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros. No atender al público con la corrección debida.

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

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

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

La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.

La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

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

El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.

Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

El acoso sexual y cualquier otro acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Sanciones

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por Falta Leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Sanciones por Falta Grave:

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

Sanciones por Falta Muy Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Prescripción de las Faltas

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la Falta Plazo Prescripción

Faltas Leves A los 10 días

Faltas Graves A los 20 días

Faltas Muy Graves A los 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento

La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones:

- A iniciativa de la Unidad en que el empleado presta sus servicios:

El responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado al director correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral. El director o persona en quien delegue, caso de que lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió el jefe del departamento o superior inmediato del empleado. La Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las actuaciones practicadas determinará la necesidad de