

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

98 Resolución de 22 de diciembre de 2023 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo de la empresa Engie Cartagena, SL (anteriormente denominada GDF Suez Cartagena Operations, S.L.).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0416/2023; denominado Engie Cartagena SL (anteriormente denominada GDF Suez Cartagena Operations, S.L.); código de convenio n.º30103462012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 05/12/2023 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 22 de diciembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

II CONVENIO COLECTIVO DE ENGIE CARTAGENA, S.L.

INTRODUCCIÓN

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

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

En este sentido, este Convenio Colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confiera, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

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

Capítulo I

Cuestiones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal

Las normas de este Convenio regularán las relaciones de trabajo entre Engie Cartagena, S.L., y todas sus personas trabajadoras, sustituyendo a todas cuantas normas, procedimientos y manuales existiesen con anterioridad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio.

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

De acuerdo con los criterios de la RAE, los términos gramaticales generalistas incluidos en este documento (jefe, supervisor, trabajador, empleado, ingeniero, técnico, titulado, diplomado, etc. o sus plurales) se entenderán siempre referidos a cualquier persona trabajadora, sin distinción de género ni discriminación alguna.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2025, si bien se considerará prorrogado por años naturales, a todos los efectos, en tanto no sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes, mediante comunicación dirigida a la otra parte, que deberá acusar recibo de la misma, con al menos 3 meses de antelación a su expiración.

Con independencia de lo anterior, los efectos derivados del contenido económico del presente Convenio se retrotraerán a 1 de enero de 2021, con el alcance y los efectos concretos que se establecen en este Convenio.

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

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

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

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 4.- Organización del trabajo

La organización, control y dirección del trabajo, así como la estructuración en diferentes áreas, departamentos y demás unidades organizativas son facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que las ejercerá respetando los derechos reconocidos a las personas trabajadoras en el Convenio y demás normativa legal de aplicación.

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

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

En este sentido, la Empresa podrá recurrir a los mecanismos y alternativas que permita la legislación laboral vigente a efectos de adaptar su organización a los cambios que se pudieran producir o a aquellas problemáticas organizativas que pudieran tener lugar, o para el desarrollo y aplicación de medidas que ayuden a solventar problemáticas especiales, coyunturales y concretas, relacionadas con la atención y conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

La Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores, con antelación suficiente, sobre aquellas decisiones de la Empresa que puedan provocar cambios en cuanto a la organización del trabajo.

Como principio organizativo, las personas trabajadoras trabajarán en equipo y/o a turnos. Por consiguiente, estas podrán rotar dentro del propio equipo y/o los turnos a otro equipo y/o turno según las necesidades del trabajo, previa información a Representación Legal de los Trabajadores. Todo ello dentro de la facultad empresarial ordinaria de organización del trabajo.

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

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

Artículo 5.- Calendario laboral

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

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

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

Idéntico procedimiento se seguirá en cuanto a los departamentos cuya sistemática de trabajo está organizada a turnos y retenes, sin perjuicio de que dichos esquemas puedan ser modificados por la Dirección de la Empresa en función de las circunstancias específicas del negocio, previa información y revisión con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 6.- Formación

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

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

Al inicio de cada año natural, las personas trabajadoras, a través de su Representación Legal, propondrán a la Dirección de la Empresa la realización de cuantos cursos formativos consideren de su interés, aportando la mejor valoración económica de los mismos que sea posible y que permita a la Dirección

financiar los referidos cursos dentro de los límites marcados por el presupuesto anual.

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

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de los proyectos formativos anuales comprometidas en los párrafos anteriores. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en este derecho la formación que deba obligatoriamente impartir la Empresa conforme a lo previsto en otras leyes.

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

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

a) Formación impartida fuera del horario laboral fijada con carácter obligatorio por parte de la Empresa.- El tiempo que conlleve la realización de la misma, será compensado con tiempo de descanso para la persona trabajadora, en la proporción de una hora de descanso por cada hora empleada fuera de la jornada laboral habitual. El disfrute de dicho tiempo de descanso será fijado por la persona trabajadora previo acuerdo con su jefatura inmediata, procurando atender las necesidades de la persona trabajadora y, al mismo tiempo, minimizar el impacto en el desarrollo del trabajo de cada departamento de la Empresa.

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

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

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

Con carácter general, la Empresa no programará cursos de formación de carácter obligatorio en el horario de descanso de las personas trabajadoras.

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

Artículo 7.- Trabajo a distancia

Se reconoce la posibilidad de que la Empresa y las personas trabajadoras pacten tiempos de prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia, con el objeto de mejorar la conciliación familiar y laboral de la plantilla, y siempre que la naturaleza y las funciones del puesto de trabajo ocupado así lo posibiliten.

Se entiende por trabajo a distancia aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

El trabajo a distancia se regirá por la política que aprueba la Empresa en cada momento y que actualmente prevé que la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia podrá realizarse durante un máximo de un (1) día a la semana.

Las condiciones aplicables al trabajo a distancia se negociarán con cada una de las personas trabajadoras afectadas y se definirán en el acuerdo de trabajo a distancia que se deberá formalizar entre Empresa y persona trabajadora, del que la Empresa deberá entregar una copia a la Representación Legal de los Trabajadores en un plazo no superior a diez días hábiles desde su formalización.

Esta modalidad de trabajo será voluntaria para la Empresa y las personas trabajadoras, teniendo carácter reversible por voluntad de cualquiera de dichos sujetos, en los términos que se recojan en la política.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 8.- Ingreso y período de prueba

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa laboral en materia de contratación vigente en cada momento, eligiéndose en cada caso la modalidad contractual más adecuada en atención a la naturaleza y las necesidades de la Empresa y la persona trabajadora a cubrir.

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

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

Así mismo, la Empresa adquiere el compromiso de incorporar preferentemente a personas trabajadoras que hayan mantenido alguna relación

laboral anterior satisfactoria con la misma, y siempre que el encaje de dicho perfil en el nuevo puesto sea adecuado.

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

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

b) Dos meses para las demás personas trabajadoras, en general asignadas al Grupo Profesional III (y sin necesidad de acreditar titulación profesional alguna).

Artículo 9.- Clasificación Profesional

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

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

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

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

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

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

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

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

contratado por la Empresa en razón de dicho título o conocimientos y experiencia profesional equivalente, y para ejercer funciones específicas para las cuales el título, conocimientos y experiencia le habilitan.

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

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

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

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

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

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

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

3. Peones: Se incluye en esta categoría a todas aquellas personas trabajadoras que ejecutan trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación ni conocimiento técnico o práctico previos.

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

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

La incorporación a la Empresa de nuevas personas trabajadoras, se realizará en el Nivel Retributivo 1 de cada Grupo Profesional, promocionando anualmente de nivel durante los dos primeros años de ejercicio hasta situarse en el Nivel Retributivo 3 del Grupo Profesional que corresponda.

En caso de excepciones derivadas de acuerdos individuales que tomen como referencia una experiencia profesional previa en el sector, el Nivel Retributivo de ingreso podrá ser superior al 1. Más en concreto, si la persona trabajadora se incorpora en el Nivel Retributivo 2, la Empresa establecerá una promoción anual de nivel que sitúe a la persona trabajadora de nuevo ingreso en el Nivel Retributivo 3 de consolidación del Grupo Profesional que corresponda, siempre que se alcancen los objetivos de desarrollo profesional que se establezcan en cada caso.

Artículo 10.- Promoción y ascensos

Se establece un doble sistema de promoción profesional:

a) Promoción vertical: se denomina promoción vertical a la promoción que supone el paso de una persona trabajadora al Grupo Profesional superior de aquel en el que se encuentre encuadrada.

Esta promoción vertical se podrá producir por alguno de los siguientes sistemas:

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

De acuerdo con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, tanto en los supuestos de promoción vertical como en los de nuevas contrataciones, se podrá establecer un período de prueba de hasta 2 meses de duración. En el supuesto de que durante ese periodo de prueba la persona trabajadora promocionada no demuestre tener capacidad suficiente para desarrollar las funciones vinculadas al Grupo Profesional superior, el ascenso de puesto quedará sin efecto y la persona trabajadora volverá a desarrollar las labores realizadas con anterioridad, sin generar ningún derecho económico vinculado a la promoción vertical.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá ser establecido un periodo de prueba en aquellos casos en los que la promoción vertical derive del desarrollo continuado de funciones del Grupo Profesional superior.

La promoción vertical conllevará que la persona trabajadora tenga derecho a percibir el salario base correspondiente a su nuevo Grupo Profesional / Nivel Retributivo y, en todo caso, debe suponer un incremento salarial de al menos un 10% sobre el Salario Base que percibía la persona trabajadora con anterioridad a la promoción vertical.

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

La promoción horizontal, a partir del 2 de enero de 2023, tendrá lugar cuando se cumplan ciclos de 5 años contados a partir de la fecha en que cada

persona trabajadora ocupó su situación o Grupo Profesional/Nivel Retributivo concreto a dicha fecha en la Tabla Salarial.

En cualquier caso, la promoción horizontal no tendrá lugar en el caso de que existan pruebas evidentes y contrastables de un nivel de desempeño y compromiso no adecuado por parte de la persona trabajadora afectada, siendo informada previamente de este hecho la Representación Legal de los Trabajadores y siendo la situación, en este caso, revisable anualmente. Esos periodos de revisión no computarán a efectos de una nueva promoción horizontal.

Las promociones horizontales que tengan lugar después del 2 de enero de 2023 supondrán un incremento mínimo del Salario Base del 100% de la diferencia entre el Nivel Retributivo de destino y el Nivel Retributivo de origen.

En todo caso, la promoción a los dos últimos Niveles Retributivos del Grupo Profesional I sólo podrá ser acordada por la Dirección, sin que tenga carácter automático por el paso del tiempo.

Artículo 11.- Movilidad Funcional

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

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

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

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

La realización de la totalidad de las funciones correspondientes a un puesto de otro Grupo Profesional superior al que pertenece la persona trabajadora supondrá, desde el primer momento y con independencia de que esa realización sea temporal o definitiva, el reconocimiento pleno de los efectos que pudiera corresponder a la persona trabajadora en el nuevo puesto (más en concreto, a los efectos económicos y de cómputo de tiempos de promoción según lo establecido en el artículo 10 este Convenio).

En cualquiera de los casos de movilidad funcional, la Empresa informará a la persona trabajadora afectada y a la Representación Legal de los Trabajadores, con quince días de antelación a su adopción, indicando cuales son las razones que justifican tal decisión y el carácter o el tiempo previsible de duración de dicha situación.

Capítulo IV

Condiciones de trabajo

Artículo 12.- Jornada de trabajo

La distribución horaria de la jornada de trabajo se establecerá por la Dirección de la Empresa, con carácter general, en el calendario laboral o de turnos de cada

año, de acuerdo con las necesidades específicas de cada área, departamento o turno, pudiendo ser continuada, partida o a turnos. En la jornada partida, deberá mediar un descanso ininterrumpido de 45 minutos para comer, que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, de acuerdo con las especiales características y necesidades de la actividad, la Empresa podrá modificar el tipo de jornada (continua, partida o a turnos), siempre que concurren causas objetivas (productivas, técnicas o de organización), mediando un preaviso a la/s persona/s trabajadora/s afectada/s por el cambio de quince días de antelación, y siendo informada simultáneamente la Representación Legal de los Trabajadores.

Sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, cada persona trabajadora de la Empresa efectuará, en cómputo anual, la misma jornada real y efectiva, que será para los diferentes años de vigencia del Convenio Colectivo: (i) 1.752 horas para el año 2023; (ii) 1.744 horas para 2024; y (iii) 1.736 horas para 2025.

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

Se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. La persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. En aquellos casos en que la distribución irregular de la jornada derive de la existencia de una parada programada de la planta, el preaviso mínimo deberá ser de diez días.

Tanto la ampliación de jornada como su distribución irregular deberán respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente. Si bien, siempre que se respeten dichos límites, dicha ampliación o distribución irregular podrá suponer la realización de jornadas diarias de trabajo superiores a 9 horas.

En los casos previstos de paradas, la Empresa informará con una antelación mínima de quince días a la Representación Legal de los Trabajadores de los programas de trabajo previstos, de los cambios de régimen, jornada y horario necesarios para cada departamento o personas trabajadoras afectadas, y acordarán las compensaciones que resulten de aplicación.

En los supuestos de paradas que deriven de situaciones imprevisibles o de urgencia no resultará de aplicación el plazo de preaviso de quince días previamente indicado, por lo que la Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores con la mayor antelación posible.

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

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

a) El horario de trabajo para el departamento de Mantenimiento será el siguiente:

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

- Resto del año: lunes a viernes, de 7:00 a 15:00.

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

- Verano (generalmente del 15 de junio al 15 de septiembre, a ajustar según el total de horas trabajadas por año): lunes a viernes, de 8:00 a 15:00.

Durante el periodo anual en que se aplique este horario de verano, las personas trabajadoras adscritas a este departamento gozarán de flexibilidad respecto de la hora de entrada y salida, con horario de entrada de 7:00 a 8:00 y horario de salida de 14:00 a 15:00.

- Resto del año: con horario de entrada de 8.00 y horario de salida 17:00, realizando una pausa para comer de 14.00 a 15.00.

En todo caso, las personas trabajadoras adscritas a este departamento podrán acordar individual o colectivamente con el responsable de su departamento la aplicación de otras medidas de flexibilidad que se ajusten a las necesidades personales y familiares de la persona trabajadora y a las necesidades productivas y organizativas de la Empresa.

Al elaborar el calendario laboral y esquemas de trabajo a turnos y retenes de cada año, se realizará el ajuste del cómputo anual de horas que corresponda para permitir la realización del horario y jornada anual establecidos. Previo a su aprobación final, la Empresa informará de dicho ajuste a la Representación Legal de los Trabajadores.

El exceso de jornada que pudiera resultar tras la elaboración del calendario laboral podrá ser utilizada para acumular a periodos vacacionales, utilización en el caso de "puentes", ajuste de la jornada intensiva de verano o para compensar la necesidad de utilizar días por "asuntos propios" regulados en el artículo 16 del Convenio Colectivo (en este último caso, se podrán disfrutar en jornadas completas o medias jornadas), siempre mediando previo acuerdo con la Empresa sobre la fecha de su disfrute.

En el caso de las personas sujetas al "Calendario Laboral de Turnos", todos los días/ horas del año que excedan de las jornadas de trabajo que contabilicen en su calendario de turnos la jornada anual pactada, corresponden acumulativamente a sus días de descanso, festivos, días de ajuste por la modalidad de jornada, o vacaciones.

Artículo 13.- Sistema de trabajo a turnos

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

A este respecto, todos los cambios que alteren el calendario laboral establecido a la entrada en vigor del presente Convenio deberán ponerse en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores y de la/s persona/s trabajadora/s afectada/s con la mayor antelación posible dentro de las circunstancias de operación de la planta. Se establece un periodo indicativo de quince días a tales efectos.

Asimismo, las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de turnos podrán ser destinados a un turno distinto cuando justificadamente

excepcionales circunstancias de la explotación y operación de la planta así lo precisen, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores.

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

La persona trabajadora que vea alterado su turno de trabajo o su régimen de jornada (de continua a partida, de mañana a noche, de ordinaria a turnos, o viceversa) tendrá derecho a una compensación única de 350 Euros en 2023, revisable anualmente con los incrementos pactados en el Convenio Colectivo, como consecuencia de dicha situación. Adicionalmente, la Empresa garantizará que la persona trabajadora afectada por el cambio de turno disfrute de los seis días de descanso que tuviera asignados dentro del primer ciclo del turno tras producirse el cambio, salvo que ello no fuera posible en atención a especiales circunstancias de la producción.

En caso de que no fuera posible garantizar a la persona trabajadora afectada por el cambio de turno el disfrute continuado de los seis días de descanso que tuviera asignados dentro del primer ciclo del turno tras producirse el cambio, la persona afectada podrá distribuir dichos días de forma consensuada con la Empresa. Si la persona trabajadora tuviera algún compromiso personal que hubiera adquirido previo a la alteración de su turno de trabajo o régimen de jornada, y cuando esta alteración le impidiera atenderlo, podrá solicitar a la Empresa disfrutar de los días de descanso para atender dicho compromiso, sin que la Empresa pudiera negar dicho disfrute salvo causa objetiva justificada.

En todo caso, el personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos realizará la misma jornada anual efectiva establecida en el artículo 12 de este Convenio Colectivo para el conjunto de las personas trabajadoras de la Empresa.

Las personas incluidas en el calendario de turnos o incorporadas a él tendrán derecho a percibir el Plus de Turno establecido en el artículo 23.1 del presente Convenio. La persona trabajadora dejará de percibir este complemento cuando cese en la realización de su trabajo en régimen de turnos.

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

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

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

Artículo 14.- Servicio de Retén

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

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

Esta situación de retén de la persona trabajadora podrá ser indefinida o temporal, y en periodos sucesivos o intermitentes, según necesidades de la Empresa y siempre que existan causas justificadas para ello. La Empresa deberá informar a la persona trabajadora y a la Representación Legal de los Trabajadores, con una antelación mínima de quince días laborables de la fecha de inicio de la situación de retén, e igualmente deberá comunicar a la persona trabajadora con un preaviso de al menos quince días laborables la fecha de finalización de dicha situación de retén.

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

Las personas trabajadoras que, según la organización del trabajo que establezca la Empresa, estén en régimen de retén, percibirán un complemento de conformidad con lo establecido en el artículo 23.2 del presente Convenio. Dicho complemento retributivo de puesto de trabajo tendrá como finalidad compensar las molestias derivadas de la obligación de disponibilidad de las personas trabajadoras designadas, con independencia de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo que se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio (artículo 29).

En el caso de que la persona trabajadora en servicio de retén tuviera que desplazarse al centro de trabajo por necesidades derivadas del mismo, las horas de desempeño profesional trabajadas en dicha intervención serán, en todo caso, retribuidas como horas suplementarias, o extraordinarias en caso de que se haya alcanzado el límite de horas suplementarias a realizar, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio (artículos 23.3, 24 y 26).

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

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

En caso de incumplimiento de su deber por parte de la persona trabajadora adscrita al servicio de retén, esta perderá su derecho a percibir dicho complemento salarial.

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

Artículo 15.- Vacaciones

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán: (i) para el año 2023: 24 días laborales de vacaciones retribuidas por año trabajado; (ii) para el año 2024: 25 días laborales de vacaciones retribuidas por año trabajado; y (iii) para el año 2025: 26 días laborales de vacaciones retribuidas por año trabajado.

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse en varios períodos, cuya distribución deberá consensuarse entre las personas trabajadoras del equipo o servicio correspondiente, y entre éstos y su responsable jerárquico. Las personas trabajadoras, informarán a la Dirección de la Empresa acerca de las fechas y períodos en los que les interesaría disfrutar las vacaciones con la mayor antelación posible (idealmente se establece un periodo de dos meses), tratando entre ambos de buscar la mejor solución que combine la propuesta de cada persona trabajadora y la buena gestión de la planta. En caso de existir discrepancias, la Empresa fijará el período de vacaciones, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a impugnar dicha decisión ante los tribunales del orden social.

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

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

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

La anterior regla no será de aplicación cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho

precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Artículo 16.- Permisos y licencias

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

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

Este permiso se comenzará a disfrutar el primer día laborable que suceda al hecho causante siempre que éste se hubiera producido en un día inhábil para la persona trabajadora.

b) Seis días naturales por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como de hermanos que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de dos días naturales más.

El disfrute de este permiso es incompatible con el regulado en el apartado c) de este artículo, para el caso de fallecimiento, por lo que en ningún caso se podrían combinar o sumar los días regulados en ambos preceptos.

c) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de dos días más.

d) Seis días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de dos días más.

En cualquier caso este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento dentro del periodo efectivo de hospitalización o reposo domiciliario. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor. La persona trabajadora y la Empresa

buscaren siempre que sea posible las fechas de menor impacto para la actividad productiva de la planta.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

g) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, así como para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso preavisarán a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales, siempre que la citación al hecho causante que dé lugar al permiso así lo permita y salvo causa de fuerza mayor, para dotarse ambas partes de la mayor flexibilidad posible a estos efectos.

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

La Empresa facilitará que la persona trabajadora no deba prestar sus servicios en las veinticuatro horas previas a la realización del examen, siempre que ello no produzca desajustes organizativos y sea compatible con la buena explotación de la planta.

En cualquier caso, la Empresa deberá asegurar la mediación de doce horas de descanso entre la finalización de la jornada laboral y la hora en que tuviera lugar el examen oficial al que la persona trabajadora debe concurrir.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas de la propia persona trabajadora, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio con facultativos de la Sanidad Pública o Privada, siempre y cuando se acredite por la persona trabajadora la hora y duración de la consulta mediante el correspondiente certificado expedido por el facultativo. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor o porque la cita se haya dado con un período de antelación inferior a quince días.

j) Un día por matrimonio de hermanos, padres, hijos o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como el compromiso de la Compañía para realizar la mejor adaptación posible de la jornada de trabajo establecida, en caso de que la persona trabajadora necesite disponer de días adicionales de vacaciones (adicionales al permiso retribuido) por desplazamiento

fuera de la Región de Murcia. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de dos meses siempre que sea posible, para dotarse ambas partes de la mayor flexibilidad posible de cara a la buena gestión del mismo.

k) Las personas trabajadoras tendrán igualmente derecho a disfrutar de dos días de permiso por asuntos propios dentro de cada año natural, si bien, cuando el mismo sea efectivamente disfrutado, lo será a cuenta de los días de vacaciones anuales previstos en el artículo anterior o de las horas acumuladas para descanso, o será deducido de la bolsa de horas de la que disponga la persona trabajadora. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un día.

Este permiso por asuntos propios podrá ser disfrutado tanto en jornadas completas como en fracciones de cuatro horas.

l) Las personas trabajadoras que trabajen a turnos y tengan una antigüedad en turnos mayor a 8 años, disfrutarán de un permiso retribuido conforme a las siguientes condiciones:

- Cuando cuente con una antigüedad en turnos mayor de 8 años, disfrutará de 2 horas de permiso retribuido al año.

En ese sentido, y sirviendo como ejemplo de la aplicación de este permiso, desde el momento en que se alcanzara una antigüedad de 9 años en régimen de turnos se devengarían 2 horas de permiso, desde el momento en que se alcanzara una antigüedad de 10 años en régimen de turnos se devengarían 2 horas de permiso, y así sucesivamente.

- Cuando cuente con una antigüedad en turnos mayor de 12 años, disfrutará de 4 horas de permiso retribuido al año.

- Cuando cuente con una antigüedad en turnos mayor de 16 años, disfrutará de 6 horas de permiso retribuido al año.

La antigüedad en régimen de turnos se computará desde el primer turno realizado por la persona trabajadora desde su incorporación en la Empresa.

Las horas de permiso podrán ser disfrutadas como descanso o compensadas económicamente, pudiendo hacerlo (i) en el mismo año en que se devenguen; o, en su defecto: (ii) ser acumuladas en una bolsa para el momento de finalización de la relación laboral. De ese modo, se disfrutarían o compensarían el mismo año de su devengo o necesariamente se disfrutarían o compensarían al finalizar la relación laboral.

La persona trabajadora será quien decida: (i) si las horas de permiso serán disfrutadas como descanso o compensadas económicamente; y (ii) si se procederá a ello en el mismo año de su devengo o al finalizar la relación laboral.

En todo caso el disfrute del tiempo de descanso derivado de las horas de permiso será pactado de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

Excepcionalmente, las horas de permiso devengadas podrán usarse en cualquier momento para atender alguna situación de necesidad o urgencia de la persona trabajadora, a solicitud de esta y mediando acuerdo con la Empresa.

El permiso retribuido se devengará solo a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente, sin perjuicio de que la antigüedad en turnos sea computada desde el momento en que se produjo la incorporación de la persona trabajadora a la Empresa.

m) A ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes con la persona trabajadora en el mismo domicilio, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que les sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

Artículo 17.- Derechos derivados de la maternidad

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 37.4 y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas o en periodos lógicos según su jornada (mañana o tarde en jornada partida), en bloques de cuatro horas, o en cualquier otra forma que pudiera acordar con la Empresa respetando, en su caso, lo establecido en la legislación vigente.

La reducción de jornada referida constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o una persona dependiente que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio tendrá derecho a una reducción de

la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas, en periodos lógicos según su jornada (mañana o tarde en jornada partida), en bloques de cuatro horas, o en cualquier otra forma que pudiera acordar con la Empresa respetando, en su caso, lo establecido en la negociación colectiva y en la legislación vigente

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la Empresa. La persona trabajadora, salvo casos de fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación a la fecha en que iniciará o finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 18.- Violencia de género o terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, o conforme al acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 19.- Permisos no retribuidos

1. Licencia no retribuida en caso de adopción internacional. Podrá solicitar esta licencia aquella persona trabajadora que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la Empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de treinta días naturales. Aquella persona trabajadora que justifique que

se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la Empresa. La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Esta licencia será como máximo de un mes.

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

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

Los días de licencia disfrutados conforme a este permiso lo serán a cuenta del permiso parental regulado en este artículo.

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

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

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

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

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, en régimen de jornada a tiempo parcial o en periodos lógicos según su jornada (mañana o tarde en jornada partida), en bloques de cuatro horas, siempre y cuando medie acuerdo previo con la Empresa.

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la Empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 20.- Excedencias

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

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Este periodo de suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En todo caso, esta duración adicional únicamente aplicará cuando se trate de un supuesto asimilable a los recogidos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de la duración adicional completa prevista en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 21.- Estructura salarial

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

Artículo 22.- Salario Bruto Anual (SBA)

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

a) Salario Base.- Es el importe bruto anual establecido para cada Nivel Retributivo en la tabla del Anexo I del Convenio, que recoge los valores para cada Grupo Profesional y Nivel Retributivo y en el que se detallan los importes resultantes de la aplicación de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio

b) Complemento Personal de Puesto (CPP).- De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio con respecto a la movilidad funcional, en caso de que una persona trabajadora fuese temporalmente encomendada a una ocupación o puesto de trabajo correspondientes a un Grupo Profesional superior, percibirá en concepto de Complemento Personal de Puesto (CPP), un importe equivalente al 10% de su Salario Bruto Anual previo al momento en el que fuera asignada al Grupo Profesional superior.

c) Complemento Personal de Nivel (CP).- Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo tuvieran un salario de origen (SO) superior al definido en las mencionadas tablas salariales, pasaron a percibir un

Complemento Personal de Nivel (CP) por la diferencia entre ambos importes que ha venido adaptándose a las diferentes circunstancias que han podido darse en el tiempo en aplicación de lo regulado a este respecto en el citado I Convenio Colectivo.

Este Complemento Personal de Nivel, a partir del 2 de enero de 2023, quedará consolidado como un concepto no compensable ni absorbible.

De ese modo, el importe concreto percibido por cada persona trabajadora bajo este concepto retributivo a 2 de enero de 2023 y los importes que a futuro pudiera percibir en concepto de Complemento Personal de Nivel, no serán compensables ni absorbibles.

d) Complemento Personal Adicional (CPA): Este complemento salarial tendrá por objeto integrar todos aquellos importes o incrementos salariales futuros que no estuvieran expresamente incluidos en el resto de los conceptos retributivos regulados en el Convenio Colectivo (e.g. derivado de promociones u otras causas) y tendrá carácter compensable y absorbible.

Artículo 23.- Complementos salariales de puesto de trabajo

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

23.1 Plus de Turno

El personal de que trabaje en régimen de turnos percibirá una cantidad anual, distribuida por partes iguales en las 12 pagas ordinarias, según los importes que se detallan en el Anexo II.

El Plus de Turno no se percibirá en los casos de baja por enfermedad. En este caso se descontará mensualmente el importe equivalente al nº de días de baja, en que hubiese correspondido turno efectivo de trabajo, por el importe indicado en el Anexo II para cada Grupo.

En consecuencia, en caso de producirse una incapacidad temporal que dé lugar a la sustitución de la persona trabajadora, el Plus de Turno únicamente se abonará a la persona trabajadora sustituta y no a la persona trabajadora sustituida.

23.2 Plus de retén

Tendrán derecho a este plus, las personas trabajadoras que sean designados para realizar servicio de Retén.

Se abona por cada día que se está de Retén y su cuantía se detalla en el Anexo II:

- En todo caso para el personal del departamento de Operaciones, dentro de la sistemática de turnos que se establece para dicho departamento.
- En el caso del personal del área de Mantenimiento, distinguiendo cuando el retén se realice en día laborable y cuando se realice en sábado, domingo o festivo.

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

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

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

Las horas de trabajo que, en su caso, tuviera la persona trabajadora que desarrollar en la intervención de retén serán retribuidas como horas suplementarias o extraordinarias de acuerdo con los mecanismos previstos en los artículos 23.3 y 29 del presente Convenio.

23.3 Plus de incorporación

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

En cualquier caso, cuando la persona trabajadora fuera avisada por la Empresa, y estuviera fuera del centro de trabajo y de su jornada laboral en el momento del aviso, tendrá derecho a la siguiente compensación económica y/o en tiempo de descanso por acudir al requerimiento y prestar sus servicios, diferenciando si se encontraba en situación de Retén o no:

- Si la persona trabajadora estuviera en servicio de Retén en el momento del aviso:

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

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

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

En ningún caso se abonarán como horas suplementaria/ extraordinaria, las horas de trabajo desarrolladas por la persona trabajadora con motivo del aviso, que se efectúen dentro de su jornada y horario ordinarios. Por otra parte, el tiempo destinado al desplazamiento desde el lugar en que la persona trabajadora

recibe el aviso hasta que llega al centro de trabajo tampoco se computa a efectos del abono de horas extras.

Siempre que una persona trabajadora sea avisada y se desplace a la planta, bien por estar en servicio de Retén o bien por alguno de los motivos indicados en este artículo, percibirá las compensaciones que procedan teniendo en cuenta la hora del aviso y el lugar desde/hasta donde se encontrase cuando se le requirió que acudiese a la planta, según lo establecido en el artículo 29 de este Convenio.

23.4 Plus de cualificación

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

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

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

Los objetivos de estos programas son los siguientes:

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

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

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

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

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

La compensación por las dos cualificaciones anteriores se detalla en el Anexo II.

Las personas trabajadoras del departamento de Operaciones disponen de un programa de cualificación específico de seguimiento obligatorio.

La compensación por los Pluses de Cualificación en las áreas técnicas del departamento de Operaciones (BOP, HRSG, GT/ST y CRO) se detallan en el Anexo II.

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

La cualificación de Operador de Sala de Control se podrá obtener una vez que la persona trabajadora haya superado las tres áreas y pasado un periodo de al menos dos años disponiendo de las tres cualificaciones de Operador de Campo. En todo caso, la obtención de la cualificación de Operador de Sala de Control no será automática, ajustándose a las necesidades que en cada momento especifique la Empresa y comunique a la Representación Legal de los Trabajadores. Los Operadores de Campo podrán participar en el proceso formativo para la obtención de dicha cualificación por invitación expresa de la Empresa.

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

23.5 Plus de nocturnidad

En caso de que una persona trabajadora sea requerida para llevar a cabo un trabajo en horario nocturno, éste tendrá derecho a percibir este plus de nocturnidad, cuyo importe por hora trabajada se detalla en el Anexo II, adicional al valor de una hora ordinaria de trabajo, siempre que no se trate de horas suplementarias o extraordinarias. Por horario nocturno se entiende el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Artículo 24.- Horas Suplementarias

Las horas de trabajo que excedan de la jornada laboral ordinaria pactada en el artículo 12 de este Convenio Colectivo para cada año específico pero que no superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente fijada en 1.826 horas anuales) tendrán la consideración de horas suplementarias (y no extraordinarias).

La compensación por la realización de horas suplementarias se efectuará del siguiente modo:

- Se retribuirían económicamente a la persona trabajadora el 100% de horas suplementarias realizadas con el valor que resulte de la aplicación de los siguientes coeficientes por cada hora suplementaria efectuada:

- Días laborables en horario diurno (06:00 – 22.00): Precio hora ordinaria x 0,6;
- Días laborables en horario nocturno (22:00 – 06.00): Precio hora ordinaria x 0,8;
- Festivos o días de descanso (cualquier hora): Precio hora ordinaria x 1.

- Adicionalmente, se compensará cada hora suplementaria realizada de acuerdo con el siguiente sistema:

- El primer 50% del máximo de horas suplementarias a realizar serían compensadas del modo en que elija la persona trabajadora, de entre las siguientes opciones:

1. Económicamente, al precio de la hora ordinaria; o
2. Con descanso compensatorio a razón de 1h x 1h.

- El segundo 50% del máximo de horas suplementarias a realizar serían compensadas con descanso a razón de 1h x 1h.

- En todo caso, el disfrute del tiempo compensatorio de descanso sería pactado de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

Aquellas horas suplementarias que no fueran compensados en el año siguiente a su devengo pasarán a formar parte de una bolsa de horas. Las horas que formen parte de esta bolsa podrán ser disfrutadas por la persona trabajadora o compensadas económicamente, a su elección, cuando vaya a finalizar la relación laboral, sea cual sea el hecho que la produzca.

Excepcionalmente, las horas suplementarias que formen parte de la bolsa se podrán usar, en cualquier otro momento, para atender alguna situación de necesidad o urgencia, a solicitud de la persona trabajadora y por acuerdo con la Empresa.

Artículo 25.- Plus jornadas diciembre y enero

Cualquier persona trabajadora que deba prestar sus servicios o sea requerido para ello, estar de servicio o estar de retén los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirá por dicha disponibilidad una compensación cuyo importe (actualizable cada año de vigencia con los incrementos pactados en el Convenio) se detalla en el Anexo II, por cada uno de esos días, acumulativa en el caso de que se den, en el mismo día, dos de las circunstancias señaladas anteriormente.

En el caso de Operaciones, dicha compensación se aplicaría concretamente respecto de los turnos de mañana y tarde de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, con independencia de las demás circunstancias que pudieran darse, de entre las descritas en el párrafo anterior.

Artículo 26.- Horas extraordinarias

Se considerarán extraordinarias las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada máxima ordinaria de trabajo definida en el Estatuto de los Trabajadores, que a la firma de este Convenio se fija en 1.826 horas anuales.

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

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

Las horas extraordinarias podrán ser catalogadas como:

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

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

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

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

A elección de la persona trabajadora, previa consulta con su manager o responsable directo respecto de la situación presupuestaria de la Empresa y la gestión anual de las bolsas de horas extras del departamento y de la Empresa, y teniendo presente el límite fijado por el Estatuto de los Trabajadores de un máximo de 80 horas extraordinarias retribuidas por persona trabajadora y por año, la compensación podrá ser:

- Económica: La cantidad a percibir por cada hora extraordinaria será la resultante de multiplicar el valor de la hora ordinaria (HO) de la persona trabajadora por el coeficiente correspondiente (1,6 – 1,8 – 2) según el punto anterior.

- Descanso: La cantidad de horas a descansar se determinará multiplicando el nº de horas extraordinarias por el coeficiente correspondiente (1,6 – 1,8 – 2) según el tipo de hora (diurna, nocturna, de fin de semana o festiva o de jornada de descanso) realizadas.

- Mixta: Se descansará una hora por cada hora extraordinaria realizada, y se cobrará el resultado de multiplicar el nº de horas extraordinarias por el coeficiente que corresponda menos uno (0,6 - 0,8 - 1) según el punto anterior. En este caso, el importe correspondiente se abonará en un concepto "Complemento de descanso por horas extras", o similar, independiente del concepto utilizado para el abono de las horas extras.

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

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

El cómputo de las horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras, a los efectos del límite fijado por el Estatuto de los Trabajadores, se realizará contabilizando cada hora extraordinaria efectivamente trabajada y retribuida a razón de 1x1 y sin computar los coeficientes aplicados (1,6 – 1,8 – 2) para su retribución.

En cualquier caso, las horas compensadas con descanso (total o mixta) no computarán a efectos del límite máximo de horas extraordinarias.

El descanso de las horas extraordinarias (cuando se haya elegido esta forma de compensación) deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si transcurrido el plazo indicado no se hubiese disfrutado el descanso compensatorio por razones de operatividad de la planta o necesidades empresariales, y salvo pacto entre la Empresa y la persona afectada para su posterior disfrute, el importe equivalente deberá abonarse en la nómina del mes siguiente (5.º mes), de acuerdo con la compensación económica que corresponda según lo establecido en el presente artículo.

Artículo 27.- Plus de Ayuda Escolar

Aquellas personas trabajadoras que tengan hijos menores de 16 años percibirán mensualmente un complemento cuya cuantía por niño y mes se incluye y detalla en el Anexo II. Dicho complemento se devengará por cada hijo desde su fecha de nacimiento y hasta que cumpla la edad de 16 años. Mediante la acreditación suficiente de la continuación de estudios, la persona trabajadora podrá prorrogar la percepción de este plus, hasta que el hijo cumpla la edad de 23 años.

Artículo 28.- Plus de Transporte

Con el fin de compensar parcialmente los gastos que se originan por el desplazamiento entre el domicilio habitual de la persona trabajadora y el centro de trabajo, las personas trabajadoras que acudan al Ciclo Combinado de Engie Cartagena, S.L., haciendo uso de su vehículo particular percibirán una compensación mensual por transporte, cuyo importe se incluye y detalla en el Anexo II.

Artículo 29.- Compensación por gastos

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

Más en concreto, las personas trabajadoras que sean avisadas y que se desplacen con vehículo propio a la planta percibirán la compensación por kilometraje correspondiente al desplazamiento realizado de ida y vuelta desde/ hasta el lugar en el que se encontrase la persona trabajadora cuando se le requirió que acudiese a la planta, en la cantidad de 0,28€ por kilómetro, actualizable el 1 de enero de cada año y a partir de la firma del presente Convenio, con el porcentaje del incremento salarial pactado cada año. Esta compensación por kilometraje aplicara igualmente a cualquier desplazamiento que las personas trabajadoras hagan con su vehículo propio por expresa indicación de la Empresa.

Artículo 30.- Pagas extraordinarias

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

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

La paga de Navidad se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año natural y se abonará con la nómina de noviembre.

Para las personas trabajadoras que ingresen o cesen en la Empresa durante el año y, en general, para toda persona trabajadora que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y su Salario Bruto Anual individual.

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

Artículo 31.- Pago de nómina

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

Artículo 32.- Incremento Salarial

Con el fin de aplicar el incremento salarial recogido en este artículo, a los conceptos retributivos incluidos en este Convenio Colectivo les ha sido aplicada previamente una actualización del 1,5%, a partir de los valores existentes a 31/12/2020 y como importes consolidables y no absorbibles a considerar a partir de 1/1/2021 para la aplicación de los incrementos salariales pactados.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo se recogen en las tablas salariales y de complementos que se adjuntan, como Anexos I y II, al presente texto y que son el resultado del siguiente incremento:

Una vez actualizadas las tablas salariales en el 1,5% previamente señalado, se aplicará un incremento salarial fijo desde el año 2021 y para cada uno de los años de vigencia del Convenio, que se producirá en los porcentajes que se detallan a continuación:

. A 1 de enero de 2021 se incrementarán las tablas salariales actualizadas en un 4%

. A 1 de enero de 2022 se incrementarán las tablas salariales actualizadas en un 4%

. A 1 de enero de 2023 se incrementarán las tablas salariales actualizadas en un 4%

. A 1 de enero de 2024 se incrementarán las tablas salariales actualizadas en un 3%

. A 1 de enero de 2025 se incrementarán las tablas salariales actualizadas en un 3%

Los incrementos salariales pactados se aplicarán exclusivamente durante los años previamente identificados y sobre los siguientes conceptos regulados

en el presente Convenio Colectivo: (i) Salario Base; (ii) Complemento Personal de Puesto; (iii) Complemento Personal de Nivel; (iv) Complemento Personal Adicional; (v) Plus de Turno; (vi) Plus de Retén; (vii) Plus de Cualificación; (viii) Plus de nocturnidad; (ix) Plus de jornadas diciembre y enero; (x) Plus de Ayuda Escolar; y (xi) Plus de transporte.

Así mismo, serán de aplicación a otros conceptos de contenido económico del presente Convenio, en los que así expresamente se detalla e indica.

Los atrasos derivados de la aplicación de los incrementos salariales pactados para los años 2021, 2022 y 2023 deberán abonarse en el plazo máximo de un mes y quince días a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, momento en el que quedarán normalizadas las nóminas. La Empresa facilitará a cada persona trabajadora el detalle anual de los cálculos realizadas y el de la nómina actualizada según el criterio anterior.

Artículo 33.- Paga anual no consolidable

Se establece una paga anual no consolidable de 500 Euros para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, que asciende a un total de 2.500 Euros.

Este importe será abonado en dos pagas de 1.250 Euros cada una, a percibir el 1 de enero de 2024 y el 1 de enero de 2025.

Capítulo VI

Beneficios sociales

Artículo 34.- Seguro médico

La Empresa contratará un seguro médico privado para las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla contando con un contrato indefinido, fijo discontinuo, o de análoga naturaleza que se pudiera regular en el futuro (con excepción de los contratados en prácticas o a través de contratos de duración determinada). La participación de la persona trabajadora en el mismo es opcional y gratuita en la póliza básica.

Los beneficiarios que la persona trabajadora puede incluir como dependientes de la misma son cónyuges e hijos. Además podrán incluirse las parejas de hecho previa aportación de la persona trabajadora de documentación que acredite la condición de pareja de hecho y siempre y cuando sean admitidas como tales por la Empresa. No obstante, en el caso de los hijos de las personas trabajadoras, la Empresa cubrirá su póliza hasta que cumpla la edad de 23 años. Superada esta edad, si la persona trabajadora quiere mantener la cobertura, deberá abonar el importe correspondiente a la póliza del hijo mayor de 23 años. Dicho límite de edad no operará en los casos de hijos con discapacidad oficialmente reconocida en grado igual o mayor del 33%, cuya póliza se mantendrá en las condiciones descritas mientras convivan en el mismo domicilio con la persona trabajadora.

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

Artículo 35.- Plan de Pensiones

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

Podrán ser Partícipes en el Plan de Pensiones las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de la Empresa (con excepción de los contratados en prácticas o a través de contratos de duración determinada), cuya relación laboral se establezca a través de un contrato indefinido, fijo discontinuo, o de análoga naturaleza que se pudiera regular en el futuro, y manifiesten por escrito su voluntad de integrarse en el Plan.

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

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

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

Artículo 36.- Seguro de vida y accidentes

La Dirección de la Empresa suscribirá a su cargo un seguro colectivo de vida y accidentes que garantice a las personas trabajadoras que formen parte de su plantilla (con excepción de los contratados en prácticas o a través de contratos de duración determinada), cuya relación laboral se establezca a través de un contrato indefinido, fijo discontinuo, o de análoga naturaleza que se pudiera regular en el futuro, la cobertura de las siguientes contingencias y cuantías:

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

Artículo 37.- Complemento en casos de incapacidad temporal

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

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

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

La Empresa, informando previamente a la Representación Legal de los Trabajadores, se reserva el derecho a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a su juicio, se produzca un uso inadecuado y contrario a la naturaleza de la incapacidad temporal, en cuyo caso la persona trabajadora sólo percibirá la prestación de Seguridad Social, sin que exista complemento por parte de la Empresa.

Con el fin de posibilitar la adecuada organización del trabajo, en la medida en que sea posible, la persona trabajadora comunicará su situación de enfermedad a la Empresa previo a la hora en la que debía incorporarse a su puesto de trabajo.

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

- El primer día de baja por enfermedad, no derivada de accidente laboral, si ésta fuera inferior a ocho días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.

- El complemento por incapacidad temporal será sólo hasta el 90% del Salario Bruto Anual.

Artículo 38.- Ropa de trabajo

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

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

La persona trabajadora está obligada a usar y conservar diligentemente la ropa de trabajo facilitada y devolver los equipos usados a la entrega de los nuevos.

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

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

Además, las personas trabajadoras recibirán, a petición suya, tres camisas y dos pantalones nuevos cada doce meses. A la entrega de la nueva ropa se hará devolución de la ropa usada. Las entregas de las renovaciones serán individuales, personándose en el almacén la persona trabajadora. El chaquetón

será reemplazado en función de su estado de conservación, a petición de cada persona trabajadora y previa aprobación del responsable del área.

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

Capítulo VII

Prevención y salud laboral

Artículo 39.- Principios Generales de la acción preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

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

Artículo 40.- Prevención y Salud

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Equipos de Trabajo y medios de protección.

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

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras- equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

c) Información, consulta y participación de las personas trabajadoras.

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

- Los riesgos para la seguridad y salud de las personas en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

d) Formación de las personas trabajadoras.

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

La formación en materia de prevención de riesgos laborales es, en todo caso, obligatoria para las personas trabajadoras y, por tanto, será programada e impartida siempre que sea posible en horario de trabajo, según lo que se establece en el artículo 6 de este Convenio.

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

e) Medidas de emergencia.

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

Se realizarán dos simulacros al año dentro de la planificación de formación prevista.

f) Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que elabore el Ministerio de Sanidad.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual y sólo podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

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

g) Documentación.

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

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

- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado a la persona trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

h) Coordinación de Actividades

Cuando en el centro de trabajo presten servicios personas trabajadoras de otra/s empresa/s, o bien cuando personas trabajadoras de la Empresa presten servicios en las dependencias de otra compañía, Engie Cartagena, S.L. adoptará las medidas de coordinación previstas en el artículo 24 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo reglamentario.

i) Delegados de Prevención

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

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los Representantes Legales de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
3. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

7. Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa de la Empresa a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales este artículo deberá ser motivada.

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

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

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

j) Comité de Seguridad y Salud

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

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

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

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

1. Aprobar sus normas de funcionamiento interno.
2. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:
 - a. Planificación.
 - b. Organización del trabajo.
 - c. Introducción de nuevas tecnologías.
 - d. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - e. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
3. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

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

k) Formación en Materia de Prevención

1. Formación de las personas trabajadoras

Antes de ser asignadas a un puesto de trabajo, las personas trabajadoras recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

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

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

2. Formación de los Delegados de Prevención

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

l) Consulta y Participación

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

1. La planificación y la organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

2. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la Empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

3. La designación de las personas trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.

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

5. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

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

m) Protección de la Maternidad

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

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

La Empresa determinará, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá

efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

n) Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinadas circunstancias del puesto de trabajo

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

o) Medio Ambiente

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

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

Capítulo VIII

Régimen disciplinario y cese en la Empresa

Artículo 41.- Cuestiones generales

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

Con independencia de lo anterior, las personas trabajadoras de Engie Cartagena, S.L., se comprometen a respetar el Código de Conducta de las Empresas del Grupo Engie y su normativa en materia de Compliance & Ethics, cuyo contenido pasa a formar parte del presente Convenio y se adjunta al mismo. Cualquier incumplimiento de dicho Código y de la normativa referida, con independencia de su inclusión o no dentro del elenco de faltas laborales de los artículos siguientes, constituirá infracción laboral sancionable de acuerdo con el principio de proporcionalidad, pudiendo llegar a justificar el despido disciplinario de la persona trabajadora en los supuestos de máxima gravedad.

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

Artículo 42.- Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.

b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.

c) No comunicar a la Empresa las incidencias relativas a la persona trabajadora o a su familia que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.

d) Respecto al personal en sistema a turnos, no transmitir la persona trabajadora saliente a la persona trabajadora entrante el flujo de información necesaria para el correcto funcionamiento de la actividad de la central, que garantice la explotación fiable y segura de la misma.

e) Cualquier incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive del mismo perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

Artículo 43.- Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.

b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.

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

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

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

f) Simular la presencia de otra persona trabajadora en el centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 44.- Faltas muy graves

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

a) La negativa a realizar el servicio de Retén cuando la persona trabajadora sea designada para ello por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

Artículo 45.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve:

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

b) Por falta grave:

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

c) Por falta muy grave:

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

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

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y a la Representación Legal de los Trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la Dirección de la Empresa

podrá suspender temporalmente de empleo, que no de sueldo, a las personas trabajadoras afectadas, en tanto no finalice la investigación de los eventuales incumplimientos y el procedimiento sancionador en su conjunto.

Artículo 46.- Cese en la Empresa

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la Empresa tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, con una antelación de al menos treinta días naturales a la fecha del cese efectivo para las personas trabajadoras del Grupo I y de veinte días naturales para las personas trabajadoras de los Grupos II y III.

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

Capítulo IX

Acción sindical

Artículo 47.- De los Sindicatos

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en Engie Cartagena, S.L., para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus personas trabajadoras.

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

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

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

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

Artículo 48.- De la representación de las personas trabajadoras

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

Los Representantes Legales de los Trabajadores no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

La Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores mantendrán las reuniones que resulten preceptivas a efectos de dar cumplimiento a los derechos que sobre información y consulta establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49.- Cuota Sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como la entidad y el número de la cuenta y/o IBAN a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 50.- Horas sindicales

El crédito de horas mensuales retribuidas que la legislación aplicable determine para los Representantes Legales de los Trabajadores podrá acumularse y redistribuirse entre los distintos Representantes Legales de los Trabajadores, de acuerdo con la normativa de aplicación, siempre que se comunique con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa y sin exceder dicha acumulación las horas equivalentes a las de un trimestre natural.

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

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

En este sentido, y en el marco de sus actuaciones como Representantes Legales de los Trabajadores en el contexto de la Negociación Colectiva, como miembros de la Comisión Paritaria del Convenio, o su asistencia a reuniones convocadas por la Empresa o a las que se acuda por indicación de esta, y tanto en las de reunión efectiva como de las preparatorias que resulten necesarias, en este último caso siempre por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, además de aquel en que coincidan con su horario de trabajo tendrán los siguientes permisos retribuidos:

(i) Si la reunión tiene lugar un día en que la persona trabajadora esté libre o en situación de on call, el Representante tendrá derecho a que el tiempo que emplee al efecto se le compense con igual tiempo de descanso (1h por 1h). El disfrute de dicho tiempo de descanso deberá de pactarse con su responsable.

(ii) Si la persona trabajadora estuviera asignada a un turno de trabajo de noche en el día anterior o el mismo día en que se celebra la reunión, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un descanso suficiente entre el inicio/fin de la reunión y el fin/inicio de su jornada de trabajo, debiendo acordarse con su responsable.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Normas subsidiarias

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

Disposición adicional segunda.- Comisión Paritaria

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de Engie Cartagena, SL.

Composición

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

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

Funcionamiento

Con carácter general, la Comisión Paritaria se reunirá a instancia de parte interesada y en el plazo de cuatro días desde que fuera solicitada la reunión, siempre que no haya causas de fuerza mayor que impidan su celebración y justifiquen una ampliación de dicho plazo.

La solicitud para la intervención de la Comisión Paritaria y la reunión de sus partes deberá ser solicitada mediante comunicación escrita en la que conste de forma clara y precisa la cuestión que se plantea, debiendo resolver en el plazo de seis días desde la primera reunión celebrada, salvo otros plazos específicos establecidos en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

Funciones y competencias

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

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

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

2. La vigilancia y seguimiento de lo pactado.

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

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

Así pues, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a las personas trabajadoras, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto por el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen.

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

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

5. Conocer y resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, se deberá proceder al igual que en el supuesto anterior.

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

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta.- Vinculación a la legislación vigente

Las disposiciones que se contienen en el presente Convenio Colectivo en relación con la coincidencia entre vacaciones e incapacidad temporal (artículo 15), derechos derivados de la maternidad (artículo 17), violencia de género (artículo 18), excedencias (artículo 20) y Prevención de Riesgos Laborales (Capítulo VII), así como todas aquellas menciones literales al Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hechas en el Convenio estarán vinculadas en todo momento a lo establecido en la legislación y normativa de desarrollo vigente en cada momento.

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

Disposición adicional quinta.- Empleo

En el supuesto de que se produjeran en Engie Cartagena, S.L., situaciones de cese, suspensión, o traspaso de su actividad (cierre, venta, finalización de la concesión, etc.), y especialmente en el caso de la finalización de la concesión, habida cuenta de la edad media que tendrá el colectivo de personas trabajadoras de Engie Cartagena, S.L., a esa fecha, la Empresa tratará de minimizar su impacto e incidencia en el empleo procurando, en los casos de continuidad operativa de la planta, la subrogación en la empresa que eventualmente pudiera seguir explotando la planta o, en otros casos y prioritariamente, mediante la posibilidad de reubicación de las personas trabajadoras en planes de actividad o proyectos que mantengan o puedan incorporar Empresas del Grupo Engie en la zona de influencia del Puerto o en el territorio de la Comunidad de Murcia, o en otras Empresas del Grupo Engie, con independencia de otras medidas "no traumáticas" y/o de acompañamiento que pudieran establecerse y pactarse, según el caso.

Disposición final

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

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

ANEXO I:

TABLAS SALARIALES - SALARIO BASE

Actualización 1,50%

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Grupo 1	25.066,44 €	29.244,18 €	33.421,92 €	37.599,66 €	41.777,40 €	45.955,14 €	50.132,88 €	54.310,62 €	58.488,36 €	62.666,10 €	66.843,84 €	71.021,58 €
Grupo 2	20.888,70 €	24.211,81 €	27.534,92 €	30.858,03 €	34.181,14 €	37.504,25 €	40.828,38 €	44.151,49 €	47.474,60 €	50.797,71 €	54.120,82 €	57.443,93 €
Grupo 3	18.799,83 €	21.268,31 €	23.736,79 €	26.206,29 €	28.674,77 €	31.143,25 €	33.611,73 €	36.080,21 €	38.548,69 €	41.018,18 €	43.486,66 €	45.955,14 €

Año 2021

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Grupo 1	26.069,10 €	30.413,95 €	34.758,80 €	39.103,65 €	43.448,50 €	47.793,35 €	52.138,20 €	56.483,04 €	60.827,89 €	65.172,74 €	69.517,59 €	73.862,44 €
Grupo 2	21.724,25 €	25.180,28 €	28.636,32 €	32.092,35 €	35.548,39 €	39.004,42 €	42.461,51 €	45.917,54 €	49.373,58 €	52.829,61 €	56.285,65 €	59.741,68 €
Grupo 3	19.551,82 €	22.119,04 €	24.686,26 €	27.254,54 €	29.821,76 €	32.388,97 €	34.956,19 €	37.523,41 €	40.090,63 €	42.658,91 €	45.226,13 €	47.793,35 €

Año 2022

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Grupo 1	27.111,86 €	31.630,51 €	36.149,15 €	40.667,79 €	45.186,44 €	49.705,08 €	54.223,72 €	58.742,37 €	63.261,01 €	67.779,65 €	72.298,30 €	76.816,94 €
Grupo 2	22.593,22 €	26.187,49 €	29.781,77 €	33.376,05 €	36.970,32 €	40.564,60 €	44.159,97 €	47.754,25 €	51.348,52 €	54.942,80 €	58.537,07 €	62.131,35 €
Grupo 3	20.333,90 €	23.003,80 €	25.673,71 €	28.344,72 €	31.014,63 €	33.684,53 €	36.354,44 €	39.024,35 €	41.694,26 €	44.365,26 €	47.035,17 €	49.705,08 €



Año 2023

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Grupo 1	28.196,34 €	32.895,73 €	37.595,11 €	42.294,50 €	46.993,89 €	51.693,28 €	56.392,67 €	61.092,06 €	65.791,45 €	70.490,84 €	75.190,23 €	79.889,62 €
Grupo 2	23.496,95 €	27.234,99 €	30.973,04 €	34.711,09 €	38.449,13 €	42.187,18 €	45.926,37 €	49.664,42 €	53.402,46 €	57.140,51 €	60.878,56 €	64.616,60 €
Grupo 3	21.147,25 €	23.923,96 €	26.700,66 €	29.478,51 €	32.255,21 €	35.031,92 €	37.808,62 €	40.585,32 €	43.362,03 €	46.139,87 €	48.916,58 €	51.693,28 €

Año 2024

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Grupo 1	29.042,23 €	33.882,60 €	38.722,97 €	43.563,34 €	48.403,71 €	53.244,08 €	58.084,45 €	62.924,82 €	67.765,19 €	72.605,57 €	77.445,94 €	82.286,31 €
Grupo 2	24.201,86 €	28.052,04 €	31.902,23 €	35.752,42 €	39.602,61 €	43.452,80 €	47.304,16 €	51.154,35 €	55.004,54 €	58.854,72 €	62.704,91 €	66.555,10 €
Grupo 3	21.781,67 €	24.641,67 €	27.501,68 €	30.362,86 €	33.222,87 €	36.082,87 €	38.942,88 €	41.802,88 €	44.662,89 €	47.524,07 €	50.384,08 €	53.244,08 €

Año 2025

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10	Nivel 11	Nivel 12
Grupo 1	29.913,49 €	34.899,07 €	39.884,66 €	44.870,24 €	49.855,82 €	54.841,40 €	59.826,99 €	64.812,57 €	69.798,15 €	74.783,73 €	79.769,31 €	84.754,90 €
Grupo 2	24.927,91 €	28.893,60 €	32.859,30 €	36.824,99 €	40.790,69 €	44.756,38 €	48.723,29 €	52.688,98 €	56.654,67 €	60.620,37 €	64.586,06 €	68.551,75 €
Grupo 3	22.435,12 €	25.380,93 €	28.326,73 €	31.273,75 €	34.219,55 €	37.165,36 €	40.111,16 €	43.056,97 €	46.002,78 €	48.949,79 €	51.895,60 €	54.841,40 €

ANEXO II:
TABLAS SALARIALES – COMPLEMENTOS

PLUS DE TURNO

Actualización 1,50%				Año 2021			
	Anual	Mensual	Por turno (146 pases al año)		Anual	Mensual	Por turno (146 pases al año)
Jefe de Turno	3.325,14 €	277,10 €	22,77 €	Jefe de Turno	3.458,15 €	288,18 €	23,69 €
Operador de Panel	2.886,66 €	240,56 €	19,77 €	Operador de Panel	3.002,13 €	250,18 €	20,56 €
Operador de Campo	2.192,40 €	182,70 €	15,02 €	Operador de Campo	2.280,10 €	190,01 €	15,62 €

Año 2022				Año 2023			
	Anual	Mensual	Por turno (146 pases al año)		Anual	Mensual	Por turno (146 pases al año)
Jefe de Turno	3.596,47 €	299,71 €	24,63 €	Jefe de Turno	3.740,33 €	311,69 €	25,62 €
Operador de Panel	3.122,21 €	260,18 €	21,39 €	Operador de Panel	3.247,10 €	270,59 €	22,24 €
Operador de Campo	2.371,30 €	197,61 €	16,24 €	Operador de Campo	2.466,15 €	205,51 €	16,89 €

Año 2024				Año 2025			
	Anual	Mensual	Por turno (146 pases al año)		Anual	Mensual	Por turno (146 pases al año)
Jefe de Turno	3.852,54 €	321,05 €	26,39 €	Jefe de Turno	3.968,12 €	330,68 €	27,18 €
Operador de Panel	3.344,51 €	278,71 €	22,91 €	Operador de Panel	3.444,85 €	287,07 €	23,59 €
Operador de Campo	2.540,14 €	211,68 €	17,40 €	Operador de Campo	2.616,34 €	218,03 €	17,92 €



PLUS DE RETÉN

Actualización 1,50%		Año 2021	
Operaciones y mantenimiento	26,39 €	Operaciones y mantenimiento	27,45 €
Mantenimiento s/d/f	29,44 €	Mantenimiento s/d/f	30,61 €
Año 2022		Año 2023	
Operaciones y mantenimiento	28,54 €	Operaciones y mantenimiento	29,69 €
Mantenimiento s/d/f	31,84 €	Mantenimiento s/d/f	33,11 €
Año 2024		Año 2025	
Operaciones y mantenimiento	30,58 €	Operaciones y mantenimiento	31,49 €
Mantenimiento s/d/f	34,10 €	Mantenimiento s/d/f	35,13 €

PLUS DE NOCTURNIDAD

Actualización 1,50%		Año 2021	
Hora	3,05 €	Hora	3,17 €
Año 2022		Año 2023	
Hora	3,29 €	Hora	3,43 €
Año 2024		Año 2025	
Hora	3,53 €	Hora	3,63 €



PLUS DE TRANSPORTE

Actualización 1,50%	
Mensual	60,90 €

Año 2021	
Mensual	63,34 €

Año 2022	
Mensual	65,87 €

Año 2023	
Mensual	68,50 €

Año 2024	
Mensual	70,56 €

Año 2025	
Mensual	72,68 €

PLUS DE CUALIFICACIÓN 1

	Actualización 1,50%	
	Anual	Mensual
Persona Autorizada	551,65 €	45,97 €
Persona Autorizada Senior	1.103,00 €	91,92 €

	Año 2021	
	Anual	Mensual
Persona Autorizada	573,72 €	47,81 €
Persona Autorizada Senior	1.147,12 €	95,59 €

	Año 2022	
	Anual	Mensual
Persona Autorizada	596,67 €	49,72 €
Persona Autorizada Senior	1.193,01 €	99,42 €

	Año 2023	
	Anual	Mensual
Persona Autorizada	620,53 €	51,71 €
Persona Autorizada Senior	1.240,73 €	103,39 €



Año 2024			Año 2025		
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
Persona Autorizada	639,15 €	53,26 €	Persona Autorizada	658,32 €	54,86 €
Persona Autorizada Senior	1.277,95 €	106,50 €	Persona Autorizada Senior	1.316,29 €	109,69 €

PLUS DE CUALIFICACIÓN 2

Actualización 1,50%			Año 2021		
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
BOP	1.103,00 €	91,92 €	BOP	1.147,12 €	95,59 €
GT/ST	1.103,00 €	91,92 €	GT/ST	1.147,12 €	95,59 €
HRSG	1.103,00 €	91,92 €	HRSG	1.147,12 €	95,59 €
CRO	2.205,60 €	183,80 €	CRO	2.293,82 €	191,15 €

Año 2022			Año 2023		
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
BOP	1.193,01 €	99,42 €	BOP	1.240,73 €	103,39 €
GT/ST	1.193,01 €	99,42 €	GT/ST	1.240,73 €	103,39 €
HRSG	1.193,01 €	99,42 €	HRSG	1.240,73 €	103,39 €
CRO	2.385,57 €	198,80 €	CRO	2.480,99 €	206,75 €

Año 2024			Año 2025		
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
BOP	1.277,95 €	106,50 €	BOP	1.316,29 €	109,69 €
GT/ST	1.277,95 €	106,50 €	GT/ST	1.316,29 €	109,69 €
HRSG	1.277,95 €	106,50 €	HRSG	1.316,29 €	109,69 €
CRO	2.555,42 €	212,95 €	CRO	2.632,09 €	219,34 €



PLUS JORNADAS DICIEMBRE Y ENERO

Actualización 1,50%	101,50 €
Año 2022	109,78 €
Año 2024	117,60 €

Año 2021	105,56 €
Año 2023	114,17 €
Año 2025	121,13 €

PLUS DE AYUDA ESCOLAR

Actualización 1,50%	
Mensual	26,39 €

Año 2021	
Mensual	27,45 €

Año 2022	
Mensual	28,54 €

Año 2023	
Mensual	29,69 €

Año 2024	
Mensual	30,58 €

Año 2025	
Mensual	31,49 €