

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las empresas del grupo “Madrileña Red de Gas, Sociedad Anónima Unipersonal” (“Madrileña Red de Gas, Sociedad Anónima Unipersonal” y “Madrileña Red de Gas II, Sociedad Anónima Unipersonal”). (Código número 28100053012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de las empresas del grupo “Madrileña Red de Gas, Sociedad Anónima Unipersonal” (“Madrileña Red de Gas, Sociedad Anónima Unipersonal” y “Madrileña Red de Gas II, Sociedad Anónima Unipersonal”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 10 de enero de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2015**EMPRESAS DEL GRUPO MADRILEÑA RED DE GAS****Preambulo**

El presente Convenio Colectivo 2012-2015, responde a la voluntad compartida de las partes, la social y la empresarial, de dotar de un marco propio de relaciones laborales a todas las Empresas que conforman el grupo MRG, las cuales quedan incluidas en su ámbito territorial.

En este sentido, las partes han llegado al siguiente Acuerdo de Convenio Colectivo.

Artículo 1.- Objeto

El presente Convenio Colectivo del grupo MRG, regula las relaciones laborales entre las Empresas Madrileña Red de Gas, S.A.U. y Madrileña Red de Gas II S.A.U., las cuales constituyen el grupo MRG a efectos laborales, y los trabajadores y trabajadoras incluidos en su Ámbito Personal y, se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2.- Legitimacion

Por la parte Empresarial, los Representantes de las Empresas MRG SAU y MRG II SAU, que a su vez son los Representantes Empresariales del grupo MRG, y por la parte Social, los sindicatos CC.OO, CGT y UGT que cuentan con más del 10% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de las Empresas que componen el grupo MRG.

Artículo 3.-Ambito territorial

Al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las Empresas del grupo MRG: MADRILEÑA RED DE GAS, SAU y MADRILEÑA RED DE GAS II, SAU, en todos los centros de trabajo de las mismas en la Comunidad de Madrid, tanto el actualmente existente sito en C/ Virgilio 2-B Pozuelo de Alarcón (Madrid), como los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 4. - Ambito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de las Empresas del grupo MRG, integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción de los directores, jefes de departamento, puestos de especial dedicación y puestos de confianza de la estructura de la Empresa, a quienes solamente resultará de aplicación en los términos y respecto de las materias que se señalan en el párrafo tercero siguiente.

Asimismo, podrán ser excluidos del Convenio Colectivo aquellos trabajadores que reflejen su voluntad de exclusión del Convenio Colectivo, quienes tendrán reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual escrito.

El personal excluido del Convenio Colectivo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo y que sus relaciones laborales estuvieran en algún momento reguladas por Convenio Colectivo, podrán acogerse al Convenio Colectivo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa o por decisión de ésta última. Los términos en que se producirá dicha incorporación plena al ámbito del Convenio Colectivo serán, en todo caso, los dispuestos en el contrato individual previo, aludido en el párrafo segundo, procediéndose a la integración de sus condiciones retributivas de carácter fijo a la estructura salarial anterior a la exclusión del Convenio Colectivo, salvo que ésta haya sido modificada por negociación colectiva, en cuyo caso será de aplicación esta última. La solicitud o decisión de incorporación al Convenio Colectivo conlleva la aceptación, por parte del interesado, de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio Colectivo se encuentre establecida.

Los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso en el Grupo MRG, en los puestos de trabajo de: Operarios, Jefes de Equipo de Intervención, Operadores del CAU, Técnicos de Mantenimiento Red, Técnicos de Mantenimiento Instalaciones Auxiliares, Administrativos y Ayudantes Técnicos, se incorporaran siempre en Convenio Colectivo.

Artículo 5.- Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de enero de 2012, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo en aquellas materias en las cuales se pacte específicamente una vigencia diferente.

Se prorrogará automáticamente, de año en año, en sus cláusulas normativas, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por Sentencia judicial firme o Resolución Administrativa se resolviera la nulidad del mismo en su totalidad, las partes vienen obligadas a renegociar un nuevo Convenio Colectivo.

En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar el Convenio Colectivo en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7.- Normas generales**

La organización, control y dirección del trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa, la cual actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo, respetando los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en todo lo referente a sus condiciones de trabajo y salud.

La Empresa establecerá la estructura organizativa más adecuada, manifestada mediante el organigrama, el cual contemplará la ordenación de las actividades de la Empresa.

La Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores del organigrama, contenido funcional de los puestos de trabajo, grupo profesional y subgrupos profesionales, es decir la estructura organizativa, con un mes de anticipación a su modificación e implantación.

Cualquier modificación que sea sustancial, que la Empresa pretenda realizar de dicha estructura organizativa, siempre que afecte a los puestos de trabajo y/o a las condiciones de trabajo de dichos puestos, deberá seguir el procedimiento de consulta previa con los Representantes de los Trabajadores y en todos los supuestos que se presuma modificación sustancial de condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el Artículo 41 del Estatuto de los trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

La plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias, salvo que éstas se produzcan por emergencia o fuerza mayor.

Son funciones inherentes a todo mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

Se establece, siguiendo el procedimiento previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna originadas por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas. Este derecho a la recolocación sólo podrá ser excepcionado por causa de fuerza mayor.

Asimismo, se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial de su correspondiente grupo y subgrupo profesional según se especifica en el presente Convenio Colectivo, así como todos y cada uno de los derechos específicos regulados en el mismo, y demás normas vigentes en la Empresa.

Artículo 8.- Política de empleo: garantía y estabilidad en el empleo

La Empresa garantiza la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores y trabajadoras fijos en plantilla. Ello supone el compromiso de no utilización de mecanismos traumáticos en la política de bajas para conseguir el objetivo de adaptación de las plantillas, salvo que se produzcan cambios sustanciales en el Marco Regulatorio de la actividad de Distribución y Transporte Secundario de gas natural, que afecten de forma grave a los ingresos, o al crecimiento y expansión, o a los gastos, o a los resultados o situación de la Empresa. En estos supuestos las partes vienen obligadas a negociar.

Artículo 9.-Procedimiento para los supuestos de modificaciones sustanciales colectivas, traslados y reestructuraciones de plantilla por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como los supuestos previstos en el art. 82.3 del ET.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, seguirán los siguientes criterios:

- Propuesta motivada y razonada de la Empresa que, obligatoriamente, debe incluir alternativas de reciclaje en otras unidades de la Empresa, garantía de empleo y actividad y cualificación y profesionalización.
- Los RRTT emitirán informe razonado y suficiente donde aceptarán o rechazarán tales medidas, en un plazo no superior a 7 días a contar desde el momento que la Empresa ponga en conocimiento de los mismos la propuesta motivada de proceder a la modificación.
- Se negociará por las partes de buena fe y de no alcanzar un Acuerdo, se someterá la cuestión a la decisión de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

En caso de discrepancia o controversia no resuelta por la Comisión Paritaria, se acuerda el sometimiento de la misma a los procedimientos del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid, o al Acuerdo de Soluciones Extrajudiciales de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 10.- Principios de igualdad y de no discriminación

La Empresa en su potestad de organización, control y dirección del trabajo, ejecutará dicha dirección en todo momento garantizando el derecho a la igualdad de trato en las relaciones laborales que mantenga con cualquier trabajador/a, con independencia de su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Empresa adoptará todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, estableciendo mecanismos de comunicación y solución de conflictos con los Representantes de los Trabajadores y para tal fin se crea la Comisión de Trabajo Decente, la cual tiene como objeto y fin, mediar y solucionar las posibles disfunciones que surgieran en este aspecto, siendo sus recomendaciones obligatorias para la Empresa.

Se velará especialmente porque ningún trabajador vea disminuidos estos derechos con respecto a otros trabajadores y sea tratado igual, y, en los casos en que pudiera ser tratado de forma diferente, se fundamentara bajo los principios establecidos por nuestro Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo.

Clasificación profesional

Artículo 11.- Puestos de trabajo

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7. del presente Convenio Colectivo, así como la determinación del Grupo y Subgrupo Profesional que les corresponden.

Artículo 12.- Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos Profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y del contenido general de la prestación.

Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen tres Grupos Profesionales: Comercial y Expansión, Operación, y Gestión.

Cada Grupo Profesional estará subdividido en dos Subgrupos Profesionales denominados General y Alta Cualificación.

Los factores y criterios que determinan la inclusión de los trabajadores en cada subgrupo profesional son: aptitud profesional, cualificación académica en su caso, amplitud de funciones, nivel de responsabilidad exigida, coordinación de equipos y competencias profesionales.

En el Anexo II se adjunta Tabla de Integración de Clasificación Profesional de los Puestos de Trabajo.

Artículo 13.- Grupos profesionales, subgrupos profesionales y niveles de desarrollo

Grupos profesionales

Operación:

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria y de la gestión operativa de la empresa, con un grado de especialización técnica y operativa en infraestructuras de redes, elementos auxiliares e instalaciones receptoras de clientes, etc.

Gestión:

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de tipo administrativas, contables u otras análogas, quedando también incluidos en el mismo los trabajadores con funciones de carácter auxiliar.

Comercial y Expansión:

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones inherentes o análogas a la actividad comercial o de expansión de la Empresa.

Subgrupos profesionales

General:

Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del Subgrupo Profesional, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otros trabajadores.

Alta Cualificación:

Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta Cualificación, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

Dentro de cada Subgrupo Profesional existen los siguientes niveles:

Niveles de Entrada:

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa o en el subgrupo de cualificación profesional por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada un (1) año de actividad laboral y profesional continuada y el paso al nivel Básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

Nivel Básico:

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

No obstante, con independencia del puesto de trabajo de adscripción, el personal que ostente el nivel Básico podrá acceder a los niveles de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro Grupo o Subgrupo Profesional, mediante acciones dentro del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Niveles de Desarrollo:

Los constituyen los niveles superiores de cada subgrupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro de los niveles de Desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 14 – Tabla de desarrollo profesional en la empresa

GRUPO PROFESIONAL		GESTION		COMERCIAL Y EXPANSIÓN		OPERACION	
Subgrupo		General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación
NIVELES	24				Desarrollo		Desarrollo
	23						
	22						
	21						
	20						
	19						
	18						
	17						
	16	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	
	15						
	14						
	13						
	12						
	11						
	10						
	9						
	8		Básico		Básico		Básico
	7		Entrada		Entrada		Entrada
	6						
	5		Básico		Básico		Básico
4							
3	Entrada	Entrada	Entrada	Entrada			
2							
1							

Artículo 15.- Formación

La formación en la Empresa pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los trabajadores, a fin de adecuar su nivel de conocimientos y cualidades a los requerimientos que en cada momento sean necesarios para la consecución de los objetivos empresariales.

Para llevar a cabo esta tarea será fundamental, la implicación de los trabajadores y de los responsables de las unidades a la hora de aflorar las necesidades y de concretarlas en los correspondientes planes de formación, de los que deberán beneficiarse todos los trabajadores, así como la participación activa en todo el proceso formativo de los representantes de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, la Empresa elaborará anualmente los planes y acciones formativas necesarias, cuya eficacia habrá que contrastar con instrumentos de medida, que deberán facilitar y posibilitar la adquisición de mayores niveles de conocimientos y que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores.

En coherencia con todo lo anterior, la dirección de la Empresa velará por que los trabajadores puedan en la práctica compaginar el eficaz desempeño de sus puestos de trabajo con la participación en las necesarias acciones formativas, debiendo tener en consideración esta circunstancia en sus planificaciones para poder otorgar en su momento las oportunas licencias a los interesados.

Artículo 16.- Jornada de trabajo

La jornada laboral anual efectiva para los años de vigencia del Convenio Colectivo será de 1685 horas, salvo en el caso de la jornada a turnos que seguirán su propia regulación y calendario.

Horario

- Jornada invierno: De lunes a jueves: 8 horas y 15 minutos con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 horas y las 9 horas. Viernes: 7 horas, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 h. 45 minutos y las 8 h. 30 minutos

- ii. Jornada verano: De lunes a viernes: 7 horas con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 h. 45 minutos y las 8 h. 30 minutos
- La jornada diaria en régimen de turnos será:
 - Turno Rotativo Regular (TRR), 8 horas
 - Turno Parcial Simple (TPS), 7 horas 45 minutos
- Coexistencia de las tres tipos de jornada: Partida, Flexible (Gestores de Canal y Gestores de Territorio) y Turnos, las cuales lo hacen en régimen de equivalencia y en función de las necesidades productivas, teniendo cada una de ellas su propia regulación y definición en este Convenio Colectivo.

Para el cumplimiento de la jornada pactada se establecen como días libres el 24 y 31 de diciembre, 5 de enero, y dos puentes a acordar con la empresa. En caso de que cualquiera de ellos cayere en sábado o festivo se utilizaría el viernes anterior o lunes posterior.

El resto de horas de ajuste de calendario se realizará prolongando o disminuyendo la jornada de verano en el mes de Septiembre.

Jornada partida

Respetando lo indicado en el último párrafo del punto anterior, los periodos de aplicación para esta jornada serán:

- a) Período de Invierno: el comprendido entre el 1 de Octubre y el 31 de Mayo, ambos inclusive. El período de interrupción para la comida se hará entre las 13 h. 30 minutos y las 15 h. 30 minutos, no siendo posible una interrupción menor a 45 minutos ni superior a las 2 horas.
- b) Período de verano: el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Jornada flexible

La jornada flexible para el personal que esté adscrito al puesto de trabajo Gestor de Canal y Gestor de Territorio, es aquella que se realiza de lunes a viernes, en horario flexible y en régimen de autoadministración, para una correcta prestación del servicio.

En el cómputo de horas trabajadas está incluido el tiempo de desplazamiento efectivo a las zonas de actuación.

Jornada a turnos

Sistemas de trabajo y sistemas de turnos

Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turnos, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los Representantes de los Trabajadores para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo establecidas en Convenio Colectivo, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas.

Se distinguen varios tipos de turnos:

I. Turno rotativo regular (trr):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puesto de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año sean o no festivos.

El personal adscrito a turno rotativo regular forma parte del sistema de corretornos para la cobertura de bajas por cualquier tipo de absentismo, incluidos sábados, domingos y festivos, el primer día de baja mediante prolongación de jornada y a partir del segundo día con el personal en situación de corretornos.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

II. Turno parcial simple (tps)

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puesto de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana y tarde en días laborables exclusivamente y durante todo el año.

Reten

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias que afecten al suministro o a la seguridad en los términos que reglamentariamente están descritos. Estos retenes podrán ser implan-

tados por la Dirección de la Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, semanalmente durante todo el año y serán rotativos. El nombramiento será, preferentemente, voluntario.

Los trabajadores en retén deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (teléfono, mensáfonos, etc.) en un radio tal que les permita presentarse en el centro de trabajo, en el plazo más breve posible (30 minutos aproximadamente).

Guardia

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro de gas, se establecen, guardias los días sábados no festivos, para supervisar o atender incidencias que afecten al suministro o a la seguridad en los términos que reglamentariamente están descritos. Estas guardias podrán ser implantadas por la Dirección de la Empresa con su correspondiente cuadro de calendario, y serán rotativas entre los trabajadores adscritos al Turno Parcial Simple.

Artículo 17.- Asistencia y puntualidad

Atendida la obligación de todo trabajador de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el Artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por la jornada anual pactada para cada año.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad, sin justificante médico, de hasta dos días de duración.

Artículo 18.- Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de 26 días laborables o la parte proporcional de los mismos en función de la antigüedad en las Empresas del grupo MRG.

Con carácter general, las vacaciones pueden distribuirse hasta en tres períodos a lo largo del año, siendo condición que 22 días, de los 26 a los que se tiene derecho, se ejerciten en la jornada de verano.

Las vacaciones y sus períodos deberán fijarse con al menos 3 meses de anticipación al disfrute de las mismas y se deben conciliar las necesidades productivas (plantillas) de cada unidad y el derecho al disfrute vacacional del trabajador/a.

Por común acuerdo entre las líneas de mando y el trabajador/a, se pueden gestionar períodos de disfrute diferentes al regulado con carácter general.

El personal con jornada a Turnos, fijará sus períodos vacacionales por calendario, en julio, agosto, septiembre.

Artículo 19.- Permisos

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán 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.
- b) Trece días en caso de paternidad.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.
- d) En los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos:
 - i. Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 100 Km. desde la residencia del trabajador: 2 días.
 - ii. Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 100 y 200 Km. desde la residencia del trabajador: 3 días.
 - iii. Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 Km.: 4 días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta cinco días.

- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, comprendiendo el sufragio activo, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.
- h) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.
- i) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.
- j) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de tres convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes de carné de conducción, hasta un máximo de un ciclo (tres días).
- k) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
- l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, los trabajadores deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

3. Los permisos y licencias antes indicadas deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el periodo de disfrute de vacaciones.

Permisos no retribuidos

Será potestativo de la Dirección de la Empresa el otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Artículo 20.- Protección a la maternidad

Se acuerda que durante los periodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

Artículo 21.- Nacimiento, adopción y lactancia

Expresamente se extiende a un año el periodo de ausencias por lactancias previsto en el Artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores.

Los periodos de 30 minutos regulados en el Artículo 37º apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Asimismo, la interesada podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornada completa.

En este último caso, a efectos organizativos, deberá notificarlo antes de iniciarse la suspensión por maternidad del contrato de trabajo.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora más diaria por cada hijo.

El permiso de lactancia se amplía a los adoptantes de menores de nueve meses.

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

Artículo 22.- Reducción de jornada

Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50% de su jornada laboral por un periodo de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a modificar su jornada laboral, en los siguientes supuestos:

- a) Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de 8 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- b) Los trabajadores que tengan a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a la adaptación de la flexibilidad de horario regulada en Convenio, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario que exista acuerdo previo entre trabajador y Empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar.
- c) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia, tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- d) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad de Madrid y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas siempre que se cumpla dentro del año natural el número de horas de trabajo efectivo a realizar.

La reducción de jornada prevista en los casos descritos, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en las empresas del Grupo MRG generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Para el ejercicio de la anterior regulación, los trabajadores deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 23.- Política general de retribuciones y normas de pago

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un trabajador determinado o de un grupo de trabajadores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

El pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique el trabajador/a por escrito a la Dirección de la Empresa y la anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

Los pagos salariales se realizarán mensualmente aproximadamente con 5 días naturales de antelación a la finalización del mes y la nómina estará disponible en el plazo más breve posible.

Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.

Los conceptos variables se abonan al mes siguiente a su realización, salvo regulación específica.

Artículo 24.- Remuneración total anual o salario de convenio

La remuneración total anual o salario de Convenio de cada trabajador, se compone de los siguientes conceptos:

- A) Nivel Salarial y Complemento de Antigüedad
- B) Complementos personales.
- C) Complementos de puesto de trabajo.
- D) Complementos de cantidad o calidad.
- E) Complementos generales de Convenio

Artículo 25.- Nivel salarial o salario base

Corresponde al nivel salarial de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, atendiendo a su grupo y subgrupo profesional, establecido en valor anual bruto, y que se especifica en la correspondiente Tabla Salarial en el Anexo III.

El nivel salarial se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias. Las tres mensualidades extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 26.- Complemento de antigüedad

El Complemento de Antigüedad se fija por trienios anuales, será de aplicación a todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2013 y es de valor único.

Su devengo temporal está fijado en función de la generación de nuevos trienios con respecto a la fecha de antigüedad reconocida en la empresa.

Su devengo económico vendrá determinado por la fecha de reconocimiento de antigüedad en la empresa:

- a) Si la fecha está comprendida entre el 01 de enero y el 30 de junio, el devengo se realizará desde el 01 de enero.
- b) Si la fecha está comprendida entre el 01 de julio y el 31 de diciembre, el devengo se realizará desde el 01 de julio.

El Complemento de Antigüedad se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias. Las tres mensualidades extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27.- Complementos personales**A) Complemento Antigüedad Antigua**

Todos los trabajadores y trabajadoras consolidan el valor económico que cada trabajador percibe por las antigüedades que tengan hasta el 31 de diciembre 2012.

El Complemento de Antigüedad Antigua se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias. Las tres mensualidades extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Artículo 28 del presente Convenio.

B) Complemento Ad Personam Pensionable (CDP y Complemento Ad Personam Pensionable)

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos colectivos o convenios. Es la suma del antiguo Complemento Desarrollo Profesional y el Complemento Ad Personam Pensionable, tiene carácter consolidable y no absorbible y forma parte del salario computable a efectos del Plan de Pensiones.

El Complemento Ad personam pensionable se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias. Las tres mensualidades extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el Artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

C) Complemento Ad Personam no pensionable

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe a título individual como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos colectivos o convenios.

Su importe anual se percibe en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las mensualidades ordinarias.

No es actualizable en su importe, ni es absorbible por los incrementos generales, de otros conceptos salariales, acordados en Convenio Colectivo.

No computa a efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

Artículo 28.- Mensualidades extraordinarias

La cuantía de las tres mensualidades extraordinarias, queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial, Complemento de Antigüedad, Complemento Antigüedad Antigua y Complemento Ad Personam Pensionable:

1. Mensualidad Extra de Verano, se abonará en la nómina de junio y su período de devengo se fija desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
2. Mensualidad Extra de Invierno, se abonará en la nómina de noviembre y su período de devengo se fija desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
3. Mensualidad Extra Enero, se abonará en la nómina de enero y su período de devengo se fija desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 29.- Complementos por cantidad o calidad del trabajo

Como estímulo al trabajo por objetivos y con el fin de conseguir la plena consecución de éstos, los trabajadores de la Empresa devengarán, una Retribución Variable, cuyo importe estará en fun-

ción del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados anualmente por la Empresa, en función del puesto de trabajo desempeñado y en función de la Unidad de adscripción.

La fijación y ponderación de los objetivos se realizará por la Empresa conforme a los principios de la buena fe que rigen la relación laboral, de tal modo que no resulten de imposible cumplimiento y serán comunicados a los trabajadores.

Los objetivos fijados para el año son inalterables salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, o la Representación de los Trabajadores, o concurrencia sobrevenida de circunstancias excepcionales que justifiquen su modificación. En este último caso, las modificaciones que puedan producirse serán previamente comentadas con la Representación de los Trabajadores.

Para la correcta actuación, el trabajador cumplirá con las directrices y criterios fijados y comunicados por la Empresa, con sujeción a los procedimientos establecidos en la misma.

El devengo y percepción de la referida Retribución Variable, se realizará, según el caso, anualmente, trimestralmente o con una liquidación semestral a cuenta que se ajustará a final del año.

La Empresa informará del nivel o grado de cumplimiento obtenido, en un plazo no superior a 30 días desde la fecha final del periodo de devengo.

La Retribución Variable no es consolidable

No computa a efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones.

Se establecen dos Modelos de Retribución Variable:

- a) Retribución Variable para todo el personal afectado por este Convenio Colectivo:

Los objetivos asignados a cada trabajador se distribuirán en Objetivos de Unidad 30% y en Objetivos Individuales 70%. En caso de no ser posible la fijación de Objetivos Individuales, el porcentaje para este objetivo (70%) se determinará como Objetivos de Unidad de la que dependa el trabajador.

Los objetivos serán comunicados preferentemente en el último mes del año natural anterior y, como máximo, dentro del primer trimestre de cada año natural.

La Retribución Variable para todos los trabajadores, estará dotada con el importe que se establece en el Artículo 31 de este Convenio Colectivo

- b) Retribución Variable Gestores de Canal y Gestores de Territorio

Sistemas de objetivos y régimen de trabajo.

La Empresa fijará anualmente los objetivos (ejem. Puestas en Servicio, Precaptaciones, etc.), del personal adscrito al sistema de Retribución Variable, según la Unidad de adscripción, comunicando por escrito a cada trabajador el número total que le corresponde y su umbral mínimo. La suma de los Objetivos Propios (individuales) coincidirá con el objetivo anual de la Unidad Superior.

La Empresa comunicará los Objetivos de la Unidad Superior, junto con los Objetivos Propios referidos en el párrafo anterior.

La determinación de las zonas geográficas para la actuación de cada trabajador y la distribución de los objetivos se realizará bajo el principio de equilibrio y sin concurrencia entre los mismos, de modo que los trabajadores no tengan que competir entre sí para la consecución de sus propios objetivos.

La fijación y ponderación de los objetivos se realizará por la Empresa conforme a los principios de la buena fe que rigen la relación laboral, atendiendo a las zonas de actuación, de tal modo que no resulten de imposible cumplimiento y, serán comunicados a los trabajadores el mes anterior al inicio del nuevo ejercicio.

Los objetivos se distribuyen en tres grupos:

Objetivos Propios: son los asignados de forma individual a cada trabajador.

Objetivos de la Unidad Superior: corresponden a los objetivos fijados para el conjunto de la Unidad a la que esté adscrito el trabajador.

Valoración de la Gestión: corresponde a la valoración relacionada con el desempeño individual del trabajador, las condiciones en que realiza el trabajo, su esfuerzo y el interés demostrado para el buen desarrollo del mismo, todo ello en concordancia con la comunicación individual antes indicada. Esta valoración representa un máximo del 10%, y será lo más objetiva posible.

El devengo y percepción de la referida Retribución Variable tiene carácter anual, con liquidaciones a cuenta, establecidas en la comunicación de objetivos al trabajador. Para la efectiva percepción del incentivo correspondiente a Objetivos Propios o de la Unidad Superior, el nivel de cumplimiento tendrá que conseguir un umbral igual o superior al 60% establecido al efecto, de los objetivos asignados en proporción al periodo de que se trate.

La empresa informará al personal adscrito al sistema de Retribución Variable, del nivel o grado de cumplimiento obtenido, tanto de los Objetivos Propios como de la Unidad Superior, en los periodos de liquidación a cuenta y cierre del ejercicio. Asimismo atendiendo a la Valoración de la Gestión, la empresa informará al trabajador al final del ejercicio de la evaluación efectuada.

La empresa facilitará dichas comunicaciones en un plazo no superior a 30 días desde la fecha final del periodo de devengo.

La parte de incentivos correspondiente a la Valoración de la Gestión será liquidada al final del ejercicio.

El modelo de Retribución Variable será fijado por la Empresa, considerando lo regulado al respecto en el presente Artículo, e informando a la Representación de los Trabajadores con carácter previo a su aplicación, así como de las posibles modificaciones del Modelo que pudiera establecerse y, de los importes unitarios de Retribución Variable que anualmente se determinen.

Para el desempeño de su trabajo, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un vehículo de flota o de renting parcial, a elección del trabajador y de acuerdo a la política establecida en cada momento para estos casos. Los Kilómetros realizados en el desempeño de su trabajo serán abonados por la Empresa de acuerdo a lo establecido en el art. 32, epígrafe Kilómetros, del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores adscritos a este sistema de Retribución Variable devengarán 8.690 euros/año para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012-2015 y para un cumplimiento del 100% de los objetivos anuales.

Artículo 30.- Horas extraordinarias

Conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar, y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, salvo en los supuestos de obligado cumplimiento, y sólo en casos especiales se realizarán Horas Extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación del trabajador.

En base a ello, se establece la siguiente regulación sobre horas extraordinarias:

- a) Las Horas Extraordinarias se compensarán en descanso, si bien las Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento, sean o no de fuerza mayor, se compensarán en metálico. No obstante, a voluntad del trabajador, siempre que quede garantizado el servicio y sin que por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias, y exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la Jornada Anual de cada año, incrementándose a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. El valor de la hora extraordinaria de obligado cumplimiento será el resultado de incrementar el valor de la hora extraordinaria en un 20%, y en un 25% las horas de obligado cumplimiento realizadas en sábado, domingo o festivo.

- b) Se consideran Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento:

b.1 Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor, entendiéndose por tales las realizadas fuera del horario habitual, en las que se efectúen tareas de atención de urgencias por:

- Actuaciones de emergencia por fugas, excesos de presión, entrada de agua, cortes de suministro, etc., en las redes de transporte y distribución y elementos auxiliares de las mismas, que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.
- Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque que se encuentren prestando servicio.

b.2 Las Horas Extraordinarias motivadas por:

- Período punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad (hospitales, etc.), por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, ausencias del puesto de trabajo, o necesidades del servicio.
- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Fuerza Mayor.

Sin perjuicio de lo regulado en el Artículo 16 del presente Convenio Colectivo, en el supuesto de realización de Horas Extraordinarias se respetarán doce horas de descanso hasta la jornada siguiente.

- c) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.
- d) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

La compensación en descanso se efectuará de acuerdo con

1 hora extraordinaria equivale a 1 hora 15 minutos de descanso.

1 hora extraordinaria en día festivo equivale a 1 hora 30 minutos de descanso

1 hora de obligado cumplimiento equivale a 1 hora 45 minutos de descanso.

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los cuatros meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan.

Quedan sujetas las Horas Extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

Artículo 31.- Actualización de las remuneraciones

Para los cuatro años de vigencia del presente de Convenio Colectivo, 2012, 2013, 2014, 2015 las remuneraciones se actualizan de la siguiente manera:

Niveles salariales

La tabla de niveles salariales para el año 2012 es la detallada en el anexo III del presente Convenio, siendo el resultado de incrementar el nivel salarial de las tablas salariales del 2011 en un 1,44%.

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2013, 2014 y 2015, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 60% del IPC del año natural anterior.

Complemento antigüedad

Trienio de valor único desde el 1 de enero 2013 con valor 500/año euros.

Para los años 2014 y 2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 60% del IPC del año natural anterior

Complemento antigüedad anterior 2013

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012 a 2015, y con efectos del uno de enero de cada año el incremento será igual al 50% del IPC año natural anterior.

Complemento ad personam pensionable

El incremento para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012 a 2015, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 60% del IPC del año natural anterior.

Pluses de turnos

a) Plus Turno Rotativo Regular (TRR)

De aplicación exclusiva para el personal adscrito a jornada TRR. Se percibe mensualmente, en las doce mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados, y con los siguientes importes:

Para el año 2012: 615 euros/mes

Para el año 2013: 636 euros/mes

Para los años 2014-2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 50% del IPC año natural anterior.

b) Plus Turno Parcial Simple (TPS)

De aplicación exclusiva para el personal adscrito a jornada TPS. Se percibe mensualmente, en las doce mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados, y con los siguientes importes:

Para el año 2012: 237,57 euros/mes

Para el año 2013: 246 euros/mes

Para los años 2014-2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 50% del IPC año natural anterior.

Plus de reten

De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados en situación de retén, no percibiéndose en vacaciones, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores adscritos al sistema de retén, percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa y con los siguientes importes:

Para el año 2012: 252,37 euros/semanal

Para el año 2013: 261 euros/semanal

Para los años 2014-2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 50% del IPC del año natural anterior.

Guardia

De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de guardias. Se percibe mensualmente en función de los días que efectivamente se realicen guardias, y con los siguientes importes:

Para el año 2012: 31,50 euros/día

Para el año 2013: 33 euros/día

Para los años 2014-2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 50% del IPC del año natural anterior.

Dietas

Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2º de la dieta de comida.

Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta Comida es incompatible con el devengo del Vale Comida o de la Compensación Comidas.

Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, para el personal adscrito a TRR, con horario de 7:00-15:00; 15:00-23:00 y 23:00-7:00 horas, hasta después de las 23 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 22 y 23 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 19 horas y que se prolongue hasta después de las 22 horas.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas, y con los siguientes importes:

Dieta desayuno: para el año 2012: 4,34 euros

Dieta comida o cena: para el año 2012: 16,65 euros

Para los años 2013 a 2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y con efectos del uno de enero de cada año, el incremento será igual al 50% del IPC año natural anterior.

Retribución variable para todo el personal afectado por este convenio colectivo:

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012 a 2015, el importe de la dotación económica por este concepto será una cantidad equivalente al 30% del IPC del año natural anterior, aplicado sobre el importe al que ascienden los conceptos retributivos Nivel Salarial, Complemento Antigüedad y Complemento Ad Personam Pensionable del año natural anterior.

Para el año 2012 la dotación será repartida entre todos los trabajadores proporcionalmente en función del nivel salarial.

Artículo 32.- Complementos generales de convenio**Vale comida**

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen jornada partida, así como jornada flexible, percibirán un vale comida por los días efectivamente trabajados en jornada partida o en jornada flexible.

Los importes serán los siguientes:

Para el año 2012: 8,20 euros/día

Para el año 2013: 8,50 euros/día

Para el año 2014: 8,75 euros/día

Para el año 2015: 9 euros/día

El importe siempre estará limitado conforme a lo establecido por la legislación fiscal vigente en cada momento, en el caso que los valores fijados anteriormente estén por encima de los establecidos por la legislación fiscal vigente, se procederá a complementar mediante un abono en nomina el diferencial entre los valores fijados para cada año y el límite fiscal establecido correspondiente para ese año.

Para los trabajadores que actualmente mantienen el concepto COMPENSACION COMIDA y por los días efectivamente trabajados en jornada partida o en jornada flexible. Los importes serán los siguientes:

Para el año 2012: 11,43 euros/día

Para el año 2013: 11,84 euros/día

Para el año 2014: 12,19 euros/día

Para el año 2015: 12,53 euros/día

Kilómetros: Los importes serán los siguientes:

Para el año 2012:

Con Vehículo propiedad empresa: 0.12 euros/km

Con Vehículo 4/7 propiedad empresa: 0.19 euros/km

Con Vehículo particular: 0.25 euros/km

Para los años 2013 a 2015 de vigencia del Convenio Colectivo, y en función de la evolución del precio del combustible, los valores serán revisables conjuntamente entre la Representación de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Artículo 33.- Plan desarrollo profesional

El régimen de promoción profesional que se establece en el presente Convenio Colectivo corresponde a la progresiva capacitación profesional de los trabajadores dentro de la organización.

El Plan de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Se constituye un Fondo para el Desarrollo Profesional y Promoción de Nivel Salarial de los trabajadores y trabajadoras de cualquier grupo y/o subgrupo profesional. La dotación económica del Fondo para el Desarrollo Profesional y Promoción será para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012 a 2015 de 14.000 euros anuales. El importe de la dotación económica correspondiente al año 2012, se acumulara a la del año 2013.

Se constituye la Comisión de Desarrollo Profesional, formada por tres Representantes de la Empresa y tres Representantes de los Trabajadores.

La Comisión de Desarrollo Profesional determinará en el primer trimestre del año, aquellos trabajadores/as que por meritos profesionales deban ser promocionados en un nivel salarial según la Tabla incorporada como Anexo III, y siempre con efectos uno de enero de cada año natural. Los criterios para su determinación serán objetivos y no discriminatorios.

La Comisión de Desarrollo Profesional velará porque aquellos trabajadores promocionados no puedan hacer un uso indebido de su promoción.

Beneficios sociales

Artículo 34.- Percepción complementaria por enfermedad

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja de IT. Desde esta fecha empezará a computarse el período de dieciocho meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente Artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos:

Nivel Salarial, Complemento Antigüedad y demás Complementos Personales así como los pluses de turno para el personal que los devengue.

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

Artículo 35.- Suministro de gas: bonificación consumo de gas

Con carácter general, a todos los trabajadores en activo que tengan contratado el suministro de gas natural, disfrutarán de un precio, en el suministro de gas, de 0,0015 euros metro cúbico de gas de 4.200 Kcal. o su equivalencia cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

En el caso de que dos o más trabajadores tengan el mismo domicilio habitual, solamente uno de ellos podrá beneficiarse de la bonificación regulada en el presente Artículo.

El personal en activo ingresado con posterioridad al 30 de Junio 2012 mantendrá este beneficio hasta la fecha de baja o jubilación.

El personal en activo y pasivo ingresado con anterioridad al 01 de Julio 2012, también conservará este beneficio cuando pase, como trabajador en activo de la Empresa, a situación de pensionista. Esta bonificación se hará extensiva a los/as viudos/as del personal que lo esté disfrutando en el momento del fallecimiento, mientras se mantenga dicha situación de viudedad de derecho o hecho.

Artículo 36.- Ayudas de estudio

Se realizara una dotación económica anual destinada a suplir gastos directos ocasionados por la realización de estudios oficiales, en las siguientes condiciones:

1. Son beneficiarios de esta ayuda para estudios los trabajadores en activo y los hijos de éstos, siempre que convivan con sus padres y dependan económicamente de ellos. No podrán acceder a dicha ayuda los trabajadores que hubieran acordado con la Empresa un sistema distinto de percepción.

2. No se concederá dotación para repetición de curso, salvo concurrencia de circunstancias excepcionales que lo justifiquen a juicio de la Dirección de la Empresa.

3. La concesión de la ayuda será a instancia del trabajador en el modelo de solicitud diseñado a tal efecto, el cual deberá enviarse a Recursos Humanos, junto con la documentación que acredite suficientemente, a juicio de la Dirección de la Empresa, su derecho a la misma.

4. Las cuantías para esta ayuda durante la vigencia del Convenio Colectivo serán las siguientes:

Año 2012: Tabla Anexo IV

Año 2013: 5% de incremento sobre tabla 2012

Año 2014: del 70% del IPC año natural anterior sobre tabla 2013

Año 2015: del 100% del IPC año natural anterior sobre tabla 2014

Artículo 37.- Anticipos y préstamos

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012 a 2015, todo el personal, podrá solicitar un anticipo de su Retribución fija (Nivel Salarial y Complemento Ad Personam Pensionable), reintegrable mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

CANTIDAD SOLICITADA	PERIODO DE DEVOLUCIÓN
1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	18 meses
3 mensualidades	24 meses

A estos efectos, se establece un Fondo Global vivo máximo de 85.000 euros para el conjunto de las empresas del grupo MRG (MRG, MRGII) y para el periodo 2012-2015 que, en ningún caso, podrá ser sobrepasado.

En los anticipos con amortización superior a un año natural, se revisará a 1 de enero de cada ejercicio el interés aplicable de acuerdo al interés anual fijado cada año como interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La solicitud de anticipo solo podrá presentarse trimestralmente en la primera semana de cada trimestre natural. Las solicitudes no atendidas por falta de saldo disponible en el Fondo Global establecido se entenderán desestimadas y deberán reproducirse, en su caso, en el siguiente trimestre.

Para la asignación de anticipos se tendrán en cuenta como criterios para la priorización de la concesión los siguientes:

1.- No Tener un anticipo pendiente de amortizar.

2.- No Haber amortizado un anticipo en el año anterior.

En los supuestos de más solicitudes que las posibles en cada trimestre y aplicados los criterios anteriores, se prioriza de acuerdo a los siguiente orden y criterios:

Primero.- Necesidad médica no cubierta por Seguridad Social o Seguro Médico.

Segundo.- Necesidad de reparación, rehabilitación o mantenimiento del domicilio habitual.

Tercero.- Necesidad económica no prevista.

Cuarto.- Fecha de entrada de la solicitud.

En todos los casos será necesario presentar presupuesto o justificante de la utilización del anticipo.

Independiente del Fondo Global anterior, se establece otro Fondo Global vivo máximo de 10.000 euros que, en ningún caso, podrá ser sobrepasado, para el conjunto de las empresas del grupo MRG (MRG, MRGII) y para el periodo 2012-2015, para cubrir, a libre y exclusivo criterio de la empresa sobre su concesión, necesidades imprevistas, extraordinarias y de máxima urgencia, e informando de ello a los RRTT.

Artículo 38.- Seguro médico

Se realizara una dotación económica anual destinada al pago de los costes de la póliza de Seguro Médico contratada por la Empresa a estos efectos.

Serán beneficiarios:

a) Los trabajadores ingresados con posterioridad al 30/06/2012 hasta la fecha de baja o jubilación.

b) Los trabajadores ingresados con anterioridad al 01/07/2012 hasta su fallecimiento y o el de su viuda/a si es posterior.

Para los trabajadores ingresados con anterioridad al 01/07/2012 que actualmente están integrados en el Fondo Social establecido como alternativa a la existencia del Régimen de Colaboración en la asistencia sanitaria, la Empresa mantendrá la aportación a dicho Fondo. Este beneficio se mantendrá hasta su fallecimiento. Se procederá a ajustar anualmente la dotación del Fondo Social. Se da la posibilidad a estos trabajadores que de forma colectiva se incorporen a la póliza de la empresa.

En el caso de que el coste por persona de la póliza que actualmente tiene contratada la empresa o la aportación por persona al Fondo Social, supere el límite establecido por la legislación fiscal vigente en cada momento para considerarse exento fiscalmente, el diferencial será considerado retribución en especie y su fiscalidad será a cargo del trabajador.

Artículo 39.- Prestación por discapacidad física o psíquica:

Todos los trabajadores en activo que tengan hijos/as discapacitados, percibirán las ayudas fijadas en este Convenio según la siguiente regulación:

Grados:

- Grado 1. Se reconocerá tal grado cuando el órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una minusvalía comprendida entre el 33% y 64%, ambos inclusive, de discapacidad.
- Grado 2. Cuando la discapacidad esté comprendida en el tramo entre el 65% y 74%, ambos inclusive.
- Grado 3. Se producirá cuando la minusvalía sea igual ó superior al 75% de discapacidad.

Los importes mensuales, se percibirán exclusivamente en las doce pagas ordinarias, siendo sus cuantías para la vigencia del Convenio Colectivo 2012 a 2015.

Grado 1.- 78,03 euros/mes Grado2.- 119.79 euros/mes Grado 3.- 162.31 euros/mes

Prevención de riesgos laborales

Artículo 40.- Introduccion

Las partes firmantes del Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa, los trabajadores y los Representantes de los Trabajadores. La Empresa y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 14 de la LPRL, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el Art. 15 de la LPRL, los siguientes:

- Considerar la salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.
- Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas ó internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.
- Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que los trabajadores y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

Artículo 41.- Formacion e informacion

La formación constituye uno de los pilares básicos de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas. El número de horas de exceso fuera de la jornada laboral destinadas a formación se compensarán al trabajador en igual número horas de descanso.

La organización de prevención consultará y debatirá con los delegados de prevención, o con el comité de seguridad y salud, el plan de formación anual en prevención de riesgos laborales dentro de los dos primeros meses del año entrante.

La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 42.- Plan de prevención de riesgos laborales

Se realizara un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se recojan, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el Artículo 16.1 de la LPRL y RD 604/2006.

Artículo 43.- Evaluación de los riesgos

1. De acuerdo con el Artículo 16 de la LPRL la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgo. En las mismas, también participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical.

Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

2. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, se realizarán controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el Art. 22 LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, se llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 44.- Auditorías de prevención

De cara a la promoción de la mejora continua del sistema de prevención la empresa concertará la realización de auditorías de prevención en los términos establecidos en el R.D. 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención, y sus modificaciones posteriores.

Artículo 45.- Análisis de accidentes

Los accidentes de trabajo deben ser analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los responsables de las unidades operativas involucradas en los accidentes participarán en el análisis y colaborarán con la organización de Prevención y Seguridad Industrial en el mismo. En el análisis de los accidentes participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical. Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

En casos de especial relevancia, se procederá de inmediato al análisis del accidente/incidente.

Para todos los casos, una vez analizado y propuestas las medidas correctoras, estas se aplicarán en el plazo más breve posible.

En el canal de información interno se mantendrá actualizada la información sobre siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de "Buenas Prácticas".

Artículo 46.- Instalaciones y equipos

Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medio ambiente.

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Independientemente de la revisión por parte del trabajador de los Equipos de protección individual y/o colectiva, en cada utilización, se establecerán revisiones de acuerdo al manual instrucciones y como mínimo semestralmente por parte de la línea de mando y el trabajador, para vigilar el funcionamiento, caducidad, así como el correcto estado para su utilización.

Artículo 47.- Acoso y violencia en el lugar de trabajo

La Dirección de la Empresa se adhiere al "Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo", suscrito con fecha 26 de abril de 2007, así como otras normas concordantes, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los

supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.

A los efectos de lo regulado en este Artículo, serán consideradas conductas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Artículo 48.- Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran.

Los trabajadores de los centros de trabajo, conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 49.- Vigilancia de la salud

1. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 22 de la LPRL. Para ello, la Empresa garantizará a los trabajadores de la empresa la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. La empresa dispondrá de los protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales, 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

6. Dada la consideración prioritaria por las partes en materia de salud y prevención de riesgos laborales, la empresa velará para que se cumplan 12 horas de descanso entre jornadas.

7. Se prestará especial atención a aquellos trabajadores que permanezcan hasta 15 años en turno TRR. En sus revisiones de salud, serán sometidos a pruebas específicas biométricas y psicosociales, para detectar secuelas inherentes a la turnicidad y se adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias..

Artículo 50.- Protección de la maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según el informe médico y/o el resultado de la evaluación de riesgos, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y cuando esto no resulte factible, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su Grupo y Subgrupo profesional, teniendo efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún 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 en origen.

La Empresa deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección podrá determinar el paso de la trabajadora afectada a la situación de Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de la seguridad social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51.- Organización de la actividad preventiva

1. Presencia de los Recursos Preventivos

La presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, estará regulada en base a lo previsto en el Artículo 32 bis de la LPRL y su desarrollo recogido en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero y 604/2006, de 19 de mayo.

2. Delegados de Prevención

En aplicación de lo previsto en el Artículo 35 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará en el seno del Comité de Empresa del centro/s de trabajo, con el número de representantes que correspondan por Ley. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

Excepcionalmente, podrán ser elegidos trabajadores que no sean representantes legales, por razón de su mayor conocimiento y experiencia. Dicha elección tendrá en cuenta el porcentaje de representación obtenido en las elecciones sindicales en el conjunto de las mismas.

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el Artículo 36 de la LPRL.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 de la LPRL, y en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Comité de Seguridad y Salud

Sin perjuicio de las facultades reguladas en la legislación vigente para los Delegados de Prevención, se constituye el Comité de Seguridad y Salud único del grupo Madrileña Red de Gas. Dicho comité estará formado por cinco miembros por parte de la Representación de los Trabajadores, que serán elegidos en proporción a la representatividad que se ostente en función del resultado de las elecciones a representación unitaria de los trabajadores, y un número igual de representantes de la Empresa.

Dicho Comité dispondrá de un reglamento interno de funcionamiento que estará a lo dispuesto en los Artículos 38 y 39 de la LPRL. Se dejara constancia de los temas tratados en el CSS, median-

te actas de cada reunión, la firma de dichas actas se formalizarán en la siguiente reunión. Se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 52.- Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y empresas de trabajo temporal

Las actividades de madrileña red de gas no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación de sus proveedores y colaboradores.

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, y sus modificaciones posteriores, encomendándose a la Unidad de Prevención, Servicio de Prevención Ajeno o aquellas otras organizaciones que pueden tener responsabilidad, la tutela de las actuaciones que estén establecidos en los criterios internos en la materia.

La Dirección de la empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Madrileña Red de Gas.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Acción sindical en la empresa

Artículo 53.- Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa

La representación de los trabajadores en la empresa corresponde a:

- a) Secciones Sindicales.
- b) Comités de Empresa y Delegados de Personal

Artículo 54.- Secciones sindicales

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la legislación vigente.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato y pertenecientes a una sección sindical reconocida según el apartado anterior, la Compañía descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador remitirá a la jefatura un escrito solicitando que se le efectúe el descuento, señalando igualmente que acepta las variaciones de cuotas que, en cada momento, establezca el sindicato, el cual comunicará a la dirección de la Compañía las variaciones que se produzcan en este sentido.

2. Los afiliados/as a un mismo Sindicato legalmente constituido, que acredite, a nivel de Empresa, un 10% del total de Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, podrán elegir un delegado LOLS, por sindicato, que dispondrán del mismo crédito horario que de acuerdo a la legislación vigente se estipula para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, si bien en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de los trabajadores, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable. Los Delegados Sindicales tendrán también derecho a una licencia anual no retribuida de hasta 15 días para atender a sus funciones representativas.

3. Cada Delegado Sindical se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales, reconocidas como interlocutores sociales de la Dirección de la Empresa tendrán, además de las reconocidas por Ley, las siguientes funciones:

- a) Nombrar a los miembros de la Representación de los Trabajadores en las Comisiones Mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las Elecciones Sindicales.
- b) Fijar en los tablones de anuncios, para información Sindical, todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general cualquier documento del Sindicato, así como recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas Sindicales de sus afiliados y difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato antes o después de las horas de trabajo.
- c) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.
- d) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

4. Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales de los trabajadores, podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas del total de las que correspondan a la totalidad de cada Sección Sindical, teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los representantes de los trabajadores. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente consensuada con la Dirección de Recursos Humanos.

En ningún caso, un miembro de la Sección Sindical puede disponer, por el mecanismo de acumulación de horas, de un volumen superior a 100 horas mensuales.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para los, Comités de Empresa y Delegados de Personal, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

6. La Empresa habilitará un correo electrónico a cada Sección Sindical para el uso de la misma y poder realizar la transmisión de información a los trabajadores.

Artículo 55.- Comité de empresa y delegados de personal

Se constituye un Comité de Empresas con una composición de 10 personas que serán designadas por las Secciones Sindicales, guardándose en su constitución la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente en las empresas incluidas en el Artículo tercero del presente Convenio Colectivo.

1. El comité de empresa y delegados de personal tendrán las competencias reguladas en el Artículo 64 y concordantes del E.T.

2. Serán funciones del Comité, las siguientes:

a) De Representación:

Ostentará la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) De Información:

Tendrá derecho a ser informado por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.
- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.
- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.
- Establecimiento o anulación de pluses.
- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.
- Cambios de centro de trabajo que no conlleven cambios de residencia

c) De Audiencia Previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrá derecho a ser oído previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa, así como en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

Traslados originados por necesidades del servicio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el trámite.

En todo aquello que suponga modificaciones sustanciales de trabajo, se estará lo dispuesto en la legislación vigente.

d) De Participación:

Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los posibles incumplimientos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

Ambas partes vienen obligadas a negociar de buena fe, en todos los procedimientos de resolución de discrepancias del presente convenio.

e) De Vigilancia:

Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa, ante los organismos de solución de conflictos si los hubiera y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

1. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité y/o delegado de personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo a lo establecido en el Artículo 68 de Estatuto de los trabajadores, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por las Autoridades: De mediación, laboral y judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración.

2. El Comité de empresa, y delegados de personal, dispondrán de un local habilitado suficientemente, con todos los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones, asimismo, dicho local podrá ser utilizado por las secciones sindicales previo acuerdo con el comité.

3. En casos excepcionales y previa notificación a la línea de mando del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo

4. Fuera de las horas de trabajo, el Comité podrá ejercer las comunicaciones, colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

5. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

6. Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la Empresa.

Artículo 56.- Garantías sindicales

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los Artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, la Sección Sindical correspondiente.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Jurisdicción Social.

2. Cualquier otro tipo de medidas que a juicio del representante, supusiesen para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como el cambio de centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

Artículo 57.- Derecho de asamblea

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

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

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

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

c) Se establecen 12 horas anuales, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales procurarán celebrarse al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora por mes, salvo en los períodos de negociación del Convenio Colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

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

Los representantes de los trabajadores, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las asambleas antes reguladas.

Artículo 58.- Comisión paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de los RRTT (uno por cada sindicato firmante del presente convenio) con las siguientes competencias:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, según se establece en el Artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La intervención en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en el ámbito de los procedimientos no judiciales de existir o ante el órgano judicial competente, según se establece en el Artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La posibilidad, si así se acordara por las partes, de, ante los conflictos surgidos, bien de aplicación, bien de interpretación, bien de procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de recurrir a procesos de mediación y éstos sean o no vinculantes para las partes, siendo las mismas quienes determinen en primer lugar si se adoptan o no sistemas de mediación de resolución de conflictos y, en segundo lugar, si de adoptar este sistema, las mediaciones son o no vinculantes.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la Ley Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59.- Régimen disciplinario

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

Artículo 60.- Absorción y compensación

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

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Jornada TRR

Como condición individual Ad Personam de carácter excepcional, para el personal que al día de la firma del presente Convenio esté adscrito a Jornada TRR y que de forma individual y por razones organizativas, deba salir de esta jornada, percibirá una única compensación económica de 2.245,45 euros, desde la fecha de adscripción al nuevo tipo de jornada mediante:

- 1) Incremento de un nivel salarial según la tabla salarial de Convenio Colectivo.
- 2) En el supuesto de que el nuevo nivel asignado no absorba dicha cantidad, 2.245,45 euros, el diferencial se incorporará como Complemento Ad Personam Pensionable.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Gestores de Canal y Gestores de Territorio

Como condición individual Ad Personam de carácter excepcional, para el personal que al día de la firma del presente Convenio esté adscrito a los puestos de trabajo Gestores de Canal y Gestores de Territorio y que de forma individual y por razones organizativas, deba salir de estos puestos de trabajo, se aplicaran las siguientes condiciones:

1.- Jornada.

En el caso que trabajadores con Jornada Flexible que pasen a la Jornada Partida, percibirán una única compensación económica de 2.245,45 euros mediante:

1.1.) Incremento de (1) un nivel salarial según la tabla salarial de Convenio Colectivo

1.2.) En el supuesto de que el nuevo nivel salarial asignado no absorba dicha cantidad, 2.245,45 euros, el diferencial se incorporará como Complemento Ad Personam Pensionable.

2.- Retribución Variable Gestores de Canal (RVGC) y Gestores de Territorio (RVGT)

En el caso de trabajadores con RVGC y RVGT que pasen a puestos sin modelo de retribución variable, se realizará una compensación económica única de 10.590 euros distribuida en dos pagos:

2.1.) Un primer pago de 7.625 euros, en enero del año siguiente de la fecha de adscripción al nuevo puesto, a esta cantidad le será descontado las cantidades percibidas por este concepto (RVGC y RVGT) hasta ese momento en ese ejercicio.

2.2.) Un segundo pago de 2.965 euros en enero del segundo año de la fecha de adscripción al nuevo puesto.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Los compromisos por pensiones existentes entre las Empresas de Grupo MRG y sus trabajadores son los que figuran en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados y Empleadas del Grupo Madrileña Red de Gas.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

El presente Convenio Colectivo anula y deja sin efecto o valor alguno cualquier acuerdo anterior, a excepción de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo en relación con la Unidad de Servicios Técnicos, siguen en pleno vigor a los Acuerdos siguientes:

- Acuerdo de Servicios Técnicos de fecha 25 de abril de 2005.
- Acuerdo de Urgencias de fecha 23 de septiembre 2010 excepto los puntos 3 y 4 que quedan anulados.
- Acuerdo de CAU de fecha 18/12/2009.

ANEXO I**Régimen disciplinario**

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

Graduación de faltas

- Falta Leve
- Falta Grave
- Falta Muy Grave

Faltas leves

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- La discusión sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

Faltas graves

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
- Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
- La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
- La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.
- Simular la presencia de otro trabajador.
- La negligencia o desidia en el trabajo.

- La imprudencia en el desempeño de sus funciones.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.
- La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurre en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.
- El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.
- No atender al público con la corrección debida.
- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.
- La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.
- La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.
- La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.
- Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.
- Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.
- El acoso sexual y cualquier otro acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Sanciones

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

Sanciones por Falta Leve:

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

Sanciones por Falta Grave:

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

Sanciones por Falta Muy Grave:

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

Prescripción de las faltas

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

Graduación de la Falta	Plazo Prescripción
Faltas Leves	A los 10 días
Faltas Graves	A los 20 días
Faltas Muy Graves	A los 60 días

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

Procedimiento

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

A) Calificación de las faltas y sanciones:

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

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para un empleado de cualquier dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa. Asimismo, determinará -en su caso- la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa. Para la determinación de falta y sanción muy grave, será necesaria la incoación previa de expediente contradictorio.

B) Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando al trabajador afectado y a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el Artículo 52 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el Artículo 52 del presente Convenio, y Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO II

TABLA DE INTEGRACION PUESTOS DE TRABAJO-CLASIFICACION PROFESIONAL

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROFESIONAL			
	SUBGRUPO PROFESIONAL	COMERCIAL Y EXPANSIÓN	OPERACIÓN	GESTIÓN
ADMINISTRATIVO	General			X
ATENCIÓN AL CLIENTE	Alta Cualificación			X
AYUDANTE TCO. PROGRAMACIÓN Y CONTROL	Alta Cualificación		X	
AYUDANTE TÉCNICO	Alta Cualificación			X
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	Alta Cualificación			X
COORDINADOR OPERACIONES DOMICILIARIAS	Alta Cualificación			X
COORDINADOR TÉCNICO OFICINA TÉCNICA	Alta Cualificación	X		
GESTOR CANAL FINCA HABITADA	Alta Cualificación	X		
GESTOR CANAL NUEVA EDIFICACIÓN	Alta Cualificación	X		
GESTOR TERRITORIO	Alta Cualificación	X		
GESTOR COMPRAS	General			X
GESTOR CUENTAS A PAGAR	General			X
GESTOR INGENIERÍA	Alta Cualificación	X		
GESTOR OFICINA TÉCNICA	General	X		
GESTOR OPERACIONES DOMICILIARIAS	General			X
J. ATENCIÓN DE URGENCIAS	Alta Cualificación		X	
J. EQUIPO INTERVENCIÓN	Alta Cualificación		X	
J. MANTTO. E INSTALACIONES AUXILIARES	Alta Cualificación		X	
MARKETING	Alta Cualificación	X		
OPERADOR CCAU	Alta Cualificación		X	
OPERARIO INSTALACIONES AUXILIARES	General		X	
OPERARIO INTERVENCIÓN	General		X	
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	Alta Cualificación			X
TCO. ACOMETIDA MANTTO.	Alta Cualificación	X		
TCO. ACTIVOS DE DISTRIBUCIÓN	Alta Cualificación	X		
TCO. ANÁLISIS Y DIMENSIONAMIENTO RED	Alta Cualificación	X		
TCO. CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN	Alta Cualificación			X
TCO. CONTRATACIÓN Y COMPRAS	Alta Cualificación			X
TCO. CONTROL	Alta Cualificación			X
TCO. FACTURACIÓN	Alta Cualificación			X
TCO. GESTIÓN DE RELACIONES Y ATR	Alta Cualificación			X
TCO. INGENIERÍA	Alta Cualificación	X		
TCO. INGENIERIA Y TECNOLOGÍA	Alta Cualificación	X		
TCO. INSPECCIÓN PERIODICA	Alta Cualificación			X
TCO. INSTALACIONES AUXILIARES	Alta Cualificación		X	
TCO. LECTURAS	Alta Cualificación			X
TCO. MANTTO. INMUEBLES E INSTALACIONES	Alta Cualificación			X
TCO. MANTTO. INSTALACIONES DE REDES	Alta Cualificación		X	
TCO. PLANIFICACIÓN MANTTO.	Alta Cualificación		X	
TCO. RECURSOS HUMANOS	Alta Cualificación			X
TCO. SISTEMAS Y PROCESOS	Alta Cualificación			X
TCO. SISTEMAS Y PROCESOS B	Alta Cualificación			X
TCO. SISTEMAS Y PROCESOS C	Alta Cualificación			X
TCO. SUPERIOR CONTABLE	Alta Cualificación			X
TCO. TRIBUTOS Y LICENCIAS	Alta Cualificación			X

ANEXO III

TABLA ANUAL NIVELES SALARIALES 2012 (EUROS/AÑO BRUTOS)

NIVEL SALARIAL	EUROS/AÑO (1)	GESTION		COMERCIAL Y EXPANSION		OPERACIÓN	
		GENERAL	ALTA CUALIFICACIÓN	GENERAL	ALTA CUALIFICACIÓN	GENERAL	ALTA CUALIFICACIÓN
24	58.291,08				58.291,08		58.291,08
23	56.208,91				56.208,91		56.208,91
22	54.126,72				54.126,72		54.126,72
21	51.961,90				51.961,90		51.961,90
20	49.796,00		49.796,00		49.796,00		49.796,00
19	47.415,72		47.415,72		47.415,72		47.415,72
18	45.033,21		45.033,21		45.033,21		45.033,21
17	43.085,00		43.085,00		43.085,00		43.085,00
16	41.136,80	41.136,80	41.136,80	41.136,80	41.136,80	41.136,80	41.136,80
15	39.188,59	39.188,59	39.188,59	39.188,59	39.188,59	39.188,59	39.188,59
14	37.240,38	37.240,38	37.240,38	37.240,38	37.240,38	37.240,38	37.240,38
13	35.074,46	35.074,46	35.074,46	35.074,46	35.074,46	35.074,46	35.074,46
12	32.909,67	32.909,67	32.909,67	32.909,67	32.909,67	32.909,67	32.909,67
11	31.176,93	31.176,93	31.176,93	31.176,93	31.176,93	31.176,93	31.176,93
10	29.444,19	29.444,19	29.444,19	29.444,19	29.444,19	29.444,19	29.444,19
9	27.713,71	27.713,71	27.713,71	27.713,71	27.713,71	27.713,71	27.713,71
8	26.631,86	26.631,86	26.631,86	26.631,86	26.631,86	26.631,86	26.631,86
7	25.547,79	25.547,79	25.547,79	25.547,79	25.547,79	25.547,79	25.547,79
6	23.817,28	23.817,28	23.817,28	23.817,28	23.817,28	23.817,28	23.817,28
5	22.516,61	22.516,61	22.516,61	22.516,61		22.516,61	
4	21.651,36	21.651,36		21.651,36		21.651,36	
3	20.785,00	20.785,00		20.785,00		20.785,00	
2	19.486,56	19.486,56		19.486,56		19.486,56	
1	18.187,01	18.187,01					

Niveles de entrada	Los tres niveles inferiores de cada Subgrupo
Nivel básico	Nivel inmediatamente superior a los que conforman los niveles de entrada
Niveles de desarrollo	Los niveles superiores al Nivel Básico

ANEXO IV

AYUDA ESTUDIOS

ESTUDIOS		IMPORTE
		EUROS (BRUTOS) POR BENEFICIARIO
EDUCACION INFANTIL (de 2 a 5 años)		192,33
EDUCACION PRIMARIA	1º, 2º, 3º y 4º Cursos	207,95
	5º y 6º Cursos	257,84
EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (E.S.O.)		257,84
BACHILLERATO	1º Curso	257,84
	2º Curso	319,14
FORMACIÓN PROFESIONAL		257,84
CURSO DE ACCESO A GRADUADO ESCOLAR (solo empleados)		257,84
ACCESO A LA UNIVERSIDAD MAYORES 25 AÑOS (solo empleados)		319,14
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (Rama Experimental)		460,98
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (Rama no Experimental)		334,47
GASTOS DE ESCOLARIZACIÓN EDUCACIÓN ESPECIAL (Discapacitados Psíquicos)		304,26

ANEXO V

PLAN DE JUBILACION PARCIAL

Entre los acuerdos contemplados en el presente Convenio y como medida de creación de Empleo y rejuvenecimiento de las plantillas en las Empresas del grupo MRG, fundamentalmente en las Unidades de Urgencias que durante todo el año realizan jornadas a Turnos de mañana, tarde y noche, ambas Representaciones, acuerdan:

PRIMERO: Al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, venimos a firmar y suscribir el Acuerdo Colectivo del grupo MRG sobre Jubilaciones Parciales, de eficacia general en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, para los años 2013, 2014 y 2015.

SEGUNDO: Ámbito Temporal: La vigencia temporal será para los años 2013, 2014 y 2015, pudiéndose extender su vigencia por años naturales, si las partes así lo acuerdan un mes antes de su vencimiento.

TERCERO: Ámbito territorial: se extiende a la Comunidad de Madrid, siendo este territorio donde operan las Empresas del grupo MRG.

CUARTO: Ámbito Personal: afecta a todos los trabajadores de las empresas del grupo MRG que de forma voluntaria, y con aceptación de la Empresa, soliciten acceder a la Jubilación Parcial y siempre que reunan las condiciones exigidas por la Ley 27/2011 y demás regulaciones específicas que le afectan al tiempo de suscribir el acuerdo, y cumplan con los requisitos exigidos para la Jubilación Parcial de menores de 65 años, con contrato de relevo:

- Estar contratados a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Edad mínima (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):
 - Si tienen la condición de “mutualistas”, 60 años de edad real.
 - Si no tienen la condición de mutualistas, 61 años de edad real.
 - La reducción de jornada alcanzará el 85% y el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- Período mínimo de cotización:
 - 30 años de cotizaciones efectivas.
 - Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial

(03/33.589/13)

