

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Madrileña Red de Gas, S. A. U. (código número 28102402012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Madrileña Red de Gas, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 29 de noviembre de 2018; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 10 de mayo de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO 2017-2021 MADRILEÑA RED DE GAS**PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo 2017-2021, responde a la voluntad compartida de las partes, la social y la empresarial, de dotar de un marco propio de relaciones laborales en la empresa MADRILEÑA RED DE GAS S.A.U. (la "Empresa" o "MRG"), las cuales quedan incluidas en su ámbito territorial.

En aras de fomentar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en el uso de un lenguaje no sexista, los términos reflejados en el presente convenio, tales como trabajadora, trabajador, empleado, empleada, serán utilizados sin diferencia alguna sobre su género, aplicándose por lo tanto a mujeres y hombres.

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

ARTÍCULO 1 – OBJETO

El presente Convenio Colectivo de MRG, regula las relaciones laborales entre la Empresa Madrileña Red de Gas, S.A.U. y los trabajadores incluidos en su Ámbito Personal.

ARTÍCULO 2 - LEGITIMACIÓN

Por la parte Empresarial, los Representantes de MRG, y por la parte Social, los sindicatos USO, CC.OO y UGT que cuentan con más del 10% de los miembros del comité de empresa de MRG.

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TERRITORIAL

Al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo es de aplicación a MRG, en el Centro de trabajo sito en C/ Virgilio 2-B Pozuelo de Alarcón (Madrid),

ARTÍCULO 4 - ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de MRG, integrados en el centro de trabajo al 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 siguiente.

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 de nuevo ingreso con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo en MRG, en los puestos de trabajo de: Operarios, Técnicos de Mantenimiento Red, Técnicos de Mantenimiento Instalaciones Auxiliares, Administrativos y Ayudantes Técnicos, se incorporarán siempre en Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5 - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de enero de 2017, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, 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 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, EN LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN EL 82.3 DEL ET

La Empresa y el Comité de Empresa seguirán los siguientes criterios:

- a) 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.
- b) El Comité de Empresa emitirá informe razonado y suficiente donde aceptará o rechazará tales medidas, en un plazo no superior a 10 días a contar desde el momento que la Empresa ponga en conocimiento del mismo la propuesta motivada de proceder a la modificación.
- c) 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.

Para los supuestos de inaplicación del Convenio previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y 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 prevenir y en su caso evitar 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 el Comité de Empresa con el fin de mediar y solucionar las posibles disfunciones que surgieran en este aspecto.

Se velará especialmente porque ningún trabajador o trabajadora vean disminuidos estos derechos con respecto a otros u otras y sean tratados por igual-

La empresa mantendrá un canal que permita la posibilidad de denunciar la eventual existencia de cualquier acto de vulneración del principio de igualdad de trato y que garantice el anonimato del denunciante. Recibida cualquier tipo de denuncia por tal motivo, la empresa iniciará la correspondiente investigación en orden a constatar la existencia de los hechos denunciados, y dará cuenta al Comité de Empresa sobre el resultado de la misma y de las medidas adoptadas para su corrección.

Cuando la empresa cuente con al menos 250 trabajadores, vendrá obligada a implantar el correspondiente plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como quiera que en la actualidad la plantilla no alcanza la dimensión indicada, a los efectos previstos en el art. 85.1 ET, las partes que suscriben el presente, han negociado y acordado las siguientes medidas de promoción de la igualdad de trato, para su incorporación al Convenio Colectivo:

- 1) Selección de personal: Se garantiza que la selección de personal de nuevo ingreso, ya sea fijo o temporal se realizará atendiendo exclusivamente a los criterios de mérito y capacidad de los aspirantes.
- 2) La igualdad de oportunidades y trato se establece como principio en MRG.
- 3) Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 1) anterior, en caso de empate entre candidatos y candidatas, se procurará la contratación de mujeres en áreas o departamentos y/o grupos profesionales y niveles jerárquicos con menor presencia femenina.

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 mantenimiento y operación de la red de distribución, sus instalaciones auxiliares, plantas satélites, cartografía y operación e intervención de instalaciones propias y de clientes, operaciones sobre instalaciones de clientes y operaciones de medida. Proyecto y construcción de redes y elementos auxiliares.

Gestión

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de tipo administrativas, gestión clientes, gestión de recursos, presupuestarias, 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, construcción de redes e infraestructuras, puesta en servicio, o ingeniería 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 aplicaran 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 previo informe favorable y a criterio del responsable de su departamento, e informe de los RRTT, en el que se determine que el trabajador cumple los objetivos generales del nivel inmediatamente superior.

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 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 Modelo de Promoción o por libre designación de la Empresa.

ARTÍCULO 14 – TABLA DE DESARROLLO PROFESIONAL EN LA EMPRESA

GRUPO PROFESIONAL		GESTIÓN		COMERCIAL Y EXPANSIÓN		OPERACIÓN	
Subgrupo		General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación	General	Alta Cualificación
NIVELES	27	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
	26						
	25						
	24						
	23						
	22						
	21						
	20						
	19						
	18						
	17						
	16						
	15						
	14						
	13						
	12						
	11						
10							
9							
8							
7							
6							
5							
4							
3							
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 Y HORARIOS 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.

TIPOS DE JORNADA

En la Empresa existen los cuatro tipos de jornada que se indican a continuación y que coexisten entre sí:

1. Jornada Partida
2. Jornada Flexible
3. Jornada Continua
4. Jornada a Turno Parcial Simple (TPS)

Estas jornadas coexisten 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.

JORNADA PARTIDA

Se incluyen en esta Jornada todos los trabajadores no contemplados en los apartados siguientes, relativos a Jornada Flexible, Continua y Turno Parcial Simple.

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.
- B) Período de Verano: el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

- i. Horario de Invierno:

De lunes a jueves: 8 horas y 15 minutos/día, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 horas y las 9 horas.

El período de interrupción para la comida de lunes a jueves 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.

Viernes: 7 horas/día de manera ininterrumpida, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 horas 45 minutos y las 8 horas y 30 minutos.

- ii. Horario de Verano:

De lunes a viernes: 7 horas/día de manera ininterrumpida, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 h. 45 minutos y las 8 horas y 30 minutos.

JORNADA FLEXIBLE

Se incluyen en esta Jornada todos los trabajadores que estén adscritos a los siguientes puestos de trabajo: Gestor de Mercado y Gestor de Territorio.

La Jornada Flexible se realiza de lunes a viernes, durante todo el año, 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 CONTINUA

Se incluye en esta Jornada solo los trabajadores adscritos a los siguientes puestos de trabajo: a) Los actuales Coordinadores de Mantenimiento de ERM e Instalaciones Auxiliares b) Los Coordinadores de Actuaciones en Campo, y c) Los actuales Operarios Instalaciones Auxiliares.

La Jornada Continua, se realiza de lunes a viernes en horario desde las 07:15 horas a 15:00 horas, durante todo el año, de manera ininterrumpida.

AJUSTE DE JORNADA

Para el cumplimiento de la Jornada Partida, Jornada Flexible, y Jornada Continua, se establecen como días libres el 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, y dos puentes a acordar entre la Empresa y el Comité de Empresa.

En caso de que cualquiera de los días libres indicados anteriormente cayera en sábado o festivo se trasladará al viernes anterior o lunes posterior.

El resto de horas de ajuste de calendario para la Jornada Partida se realizará prolongando o disminuyendo el Período de Verano durante el mes de Junio y/o Septiembre. El inicio y finalización del Período de Verano, queda condicionado a la distribución efectiva de la jornada laboral anual de 1685 h, en función del calendario oficial de días festivos para la Comunidad de Madrid. La Dirección de la Empresa notificará al Comité de Empresa la fecha de inicio y finalización del Período de Verano durante cada año de vigencia del Convenio.

La Jornada Continua tendrá su propio ajuste de días en su calendario.

JORNADA A 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, de lunes a viernes, en días laborables exclusivamente.

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 horario diferente de mañana o de tarde, en un período determinado de días o de semanas.

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo 1685 horas, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas.

La jornada diaria del turno a TPS es de 8 horas/día de manera ininterrumpida, de lunes a viernes, de 7:00 a 15:00 h. (Turno de Mañana) y de 15:00 a 23:00 h. (Turno de Tarde).

La asignación rotativa de los trabajadores del turno a TPS en los distintos Turnos de Mañana y Tarde, se reflejará en el correspondiente calendario elaborado por la Dirección de la Empresa. Dichos calendarios se ajustarán en todo lo posible para que todos los trabajadores realicen el mismo número de mañanas y tardes en cómputo anual y serán rotativas entre todos los trabajadores, las guardias de las semanas coincidentes con los días de navidad, nochevieja y reyes.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turno TPS, la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y dialogo con el Comité de Empresa. En el supuesto de que los nuevos servicios en régimen de turno TPS implique la modificación colectiva de condiciones de trabajo, procederá la consulta al Comité de Empresa para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo. En caso de desacuerdo, la Empresa podrá proceder al establecimiento del nuevo servicio en régimen de turno TPS que mejor se adapte a las necesidades operativas y organizativas del servicio, cumpliendo para ello las prevenciones que al efecto resulten de aplicación, en aplicación de lo dispuesto en el ET y en el presente convenio colectivo.

RETÉN

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, y a situaciones similares en la red de distribución, en las Instalaciones Receptoras de Gas y en su elementos auxiliares. Estos retenes podrán ser implantados por la Dirección de la Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo requieran, semanalmente durante todo el año y serán rotativos.

La adscripción al Retén será por periodos anuales y voluntaria para los trabajadores.

El Jefe de Urgencias cuando, a su exclusivo criterio, concurren cualquiera de los supuestos y situaciones contemplados en el primer párrafo, requerirá la intervención de los trabajadores adscritos al retén en cada periodo semanal.

Los trabajadores adscritos al 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 como máximo).

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. 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 fecha de incorporación a la Empresa dentro del año natural.

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 TPS, 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) El permiso de paternidad contemplado en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, será disfrutado en los términos y condiciones establecidas por la legislación que resulte de aplicación en cada momento
- 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 período 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 período de ausencia por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los períodos de 30 minutos regulados en el artículo 37 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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 período 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 12 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 quien 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 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:

1. Conceptos Salariales de Carácter Fijo

- A) Nivel Salarial
- B) Complemento de Antigüedad.
- C) Complementos personales.

2. Conceptos Salariales de Carácter Variable

- A) Complementos de puesto de trabajo.
- B) Complementos de cantidad o calidad.

4. Complementos generales de Convenio**ARTÍCULO 25 - NIVEL SALARIAL O SALARIO BASE**

Corresponde al nivel salarial de cada uno de los trabajadores, 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 dividido 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, será de aplicación a todos los trabajadores a partir del 1 de enero de 2013 y es de valor único (501 euros/año).

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 consolidan el valor económico que cada trabajador percibe por las antigüedades que tenga 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

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.

D) Paga firma de Convenio

A todos los trabajadores pertenecientes a MRG, a los que, al tiempo de su firma les resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo y que sigan perteneciendo a la empresa en el momento en que resulten exigibles los pagos que se indican a continuación, la empresa les abonará una "Paga por firma de Convenio", por un total de 400,00 €. El pago se hará efectivo en la siguiente forma: 1) 200,00 € en 2018, en la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que se firme el Convenio Colectivo y 2) 200,00 € en la nómina del mes de febrero de 2019

La "paga por firma de convenio" no es pensionable ni consolidable a ningún efecto y es de carácter renunciante por el trabajador. Se considerará que el trabajador no renuncia a la percepción de esta paga, en el supuesto de que el término de 10 días a contar desde la firma del Convenio no hubiera remitido a la atención de RRHH un comunicado expreso (correo electrónico o carta) indicando su renuncia a la misma.

E) Complemento Promoción

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe a título individual como consecuencia del proceso de promoción anual.

Es pensionable y 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 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 – COMPLEMENTO POR CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO

A.- Retribución Variable Gestores de Mercado y Gestores de Territorio.

La Empresa fijara anualmente los objetivos (ejem. Puestas en Servicio, Precaptaciones, etc.), del personal adscrito al sistema de Retribución Variable contemplada en el presente artículo, 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 dos 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.

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 (objetivos propios) y cierre del ejercicio.

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

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 de la Empresa 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 8.690,00 €/año para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2017-2021 y para un cumplimiento del 100% de los objetivos anuales.

B.- Retribución Variable Operarios de Intervención a TPS

Como estímulo al trabajo por objetivos, se implanta la Retribución Variable para TPS, no consolidable a efectos salariales, y de carácter renunciante por el trabajador, ligada a la obtención de objetivos de producción efectiva e individual de cada Operario de Intervención a TPS, que seguidamente se detalla, de forma que se pueda valorar el grado de productividad de estos trabajadores individualmente:

La Retribución Variable para TPS máxima a percibir por este concepto es de hasta 2.500,00 € anuales.

Para determinar el importe concreto a percibir por el trabajador se utilizarán los siguientes parámetros:

- A partir de 1.700 Ud. producción/año: el 20% sobre la Retribución Variable para TPS máxima anual.
- A partir de 1.800 Ud. producción/año: el 100% de la Retribución Variable para TPS máxima anual.

El pago de esta Retribución Variable para TPS se realizará, una vez que sea formalmente aprobado por la Dirección de la Empresa, entre los meses de enero y febrero del ejercicio siguiente a su devengo.

Valoración de los trabajos realizados (Ud. producción/año) a efectos del devengo:

A efectos de determinar la Retribución Variable para TPS, a cada trabajo (Ud. producción/año) se le atribuye un valor en "puntos" conforme a la tipología que seguidamente se detalla:

Los trabajos se dividen en tres categorías: Avisos, Trabajos programados y Otros.

Avisos:

Son los avisos habituales que entran por la plataforma de urgencias: 2 puntos

Trabajos Programados:

Son los trabajos que se realizan para rellenar los tiempos entre avisos, según la siguiente clasificación.

- Anomalías de reseguimiento

Comprobación de las anomalías localizadas en el reseguimiento de la red. Si es viable, el operario procede a reparar. En caso contrario se deriva al departamento correspondiente: 2 puntos

- Juicio

Asistencia a juicios relacionados con la actividad de MRG: 4 puntos

- Control de calidad de reseguimiento

Reseguimiento de comprobación sobre la correcta actuación de empresas contratistas: 6 puntos.

- Campañas de búsqueda de fraudes

Revisión e inspección de posibles fraudes en los puntos de suministro. Se comprueba el estado del contador, precintos, litrados, posición de llave de abonado e instalaciones receptoras.

En función del tipo de vivienda a revisar/inspeccionar:

Chalets/Casas bajas: 0,1 puntos

Cuartos de contadores: 0,066 puntos

Contadores en vivienda o rellano: 0,1 puntos

- Fugas de nivel 3

Verificar/análisis/corrección fugas N3, localizadas al realizar el reseguimiento de la red: 2 puntos

- Mantenimiento de válvulas

Comprobación y mantenimiento del estado de las válvulas de red y su maniobrabilidad: 0,5 puntos

- Rectificación de Nivel 1

Verificación de reparaciones realizadas con anterioridad en un nivel 1: 2 puntos

- Vigilancia de obras

Comprobación del estado de las obras realizadas por terceros, por si pudiera haber algún tipo de incidencia sobre la red de MRG: 1 punto

Otros:

Son los trabajos que no se encuentran en ninguna de las anteriores categorías.

Ejemplos: Recoger o entregar aparatos para su revisión, recoger vehículos del taller, etc.: 1 punto

Seguimiento de datos

Diariamente, el Coordinador de Emergencias realizará un seguimiento de todos los trabajos realizados por cada uno de los Operarios, recogidos en los sistemas informáticos y/o en los partes diarios.

Dicha información se incorporará a una base de datos de seguimiento, que permitirá la obtención de informes periódicos por actividad, operarios, fechas, etc.

Trimestralmente, la Empresa informará al trabajador sobre el nivel de sus objetivos alcanzados en relación a esta Retribución Variable para TPS ligada a producción.

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%. Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, se estará a lo dispuesto en el vigente artículo 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, de forma que, además de los salarios correspondientes a la semana, se devengará el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, salvo descanso compensatorio.

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, en las instalaciones receptoras, 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 al Comité de Empresa 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.

El cálculo y la compensación de las horas extraordinarias se realizarán computando el tiempo efectivo de trabajo en intervalos/periodos de 30 minutos la primera hora y en intervalos/periodos de 15 minutos las siguientes horas. En consecuencia, la generación de 1 hora extraordinaria requerirá la suma de intervalos/periodos, continuos o discontinuos, de 30/15 minutos, acumulándose los intervalos/periodos realizados durante cada mes para determinar el número de horas extraordinarias/mes, y trasladándose al mes siguiente los intervalos/periodos no computados.

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 cinco años de vigencia del presente de Convenio Colectivo, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 las remuneraciones se actualizan únicamente en el Nivel Salarial o Salario Base y mediante el Modelo de Promoción recogido en el Anexo III. A continuación se detallan los valores de los pluses, dietas y complementos generales:

PLUSSES DE TURNOS**a) 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 los años 2017 a 2021: 246,37 €/mes

PLUS DE RETÉN

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 los años 2017 a 2021: 180 €/semana

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 el siguiente importe:

- Para los años 2017 a 2021: 33,05 €/día

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.

- 2017 al 2021: 4,41 €/Día

Dieta por comida:

En la Jornada a TPS, se tendrá derecho a una dieta de comida cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de la jornada.

En la Jornada Continua, también se devengará cuando, por necesidades del servicio en dicha jornada, sólo se conceda 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.

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

- 2017 al 2021: 16,88 €/Día

Dieta por cena:

La Dieta por Cena solamente se devenga en el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias y cuando el trabajo se inicie antes de las 18 horas y se prolongue hasta después de las 23 horas.

El importe de las anteriores compensaciones por Dietas será el siguiente:

- 2017 al 2021: 16,88 €/Día

ARTÍCULO 32 - COMPLEMENTOS GENERALES DE CONVENIO**VALE COMIDA**

Todos los trabajadores que realicen Jornada Partida, así como Jornada Flexible, percibirán un Vale Comida por los días efectivamente trabajados en Jornada Partida o en Jornada Flexible. El importe para los ejercicios 2017-2021 será el siguiente: 9,00€/día.

Para los trabajadores que actualmente mantienen el concepto COMPENSACIÓN COMIDA y por los días efectivamente trabajados en Jornada Partida o en Jornada Flexible el importe para los ejercicios 2017-2021 será el siguiente: 12,53€/día.

KILÓMETROS

Para los años 2017 a 2021, los importes serán los siguientes:

- Con Vehículo propiedad Empresa GNC: 0,06€/km
- Con Vehículo 4/7 propiedad Empresa GNC: 0,06€/km
- Con Vehículo particular: 0,25€/km

En el caso de que el importe por km 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.

BENEFICIOS SOCIALES**ARTÍCULO 33 -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 34 - SUMINISTRO DE GAS: BONIFICACION 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, hasta que alcance la edad de 74 años. 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, y hasta que alcance la edad los 74 años.

ARTÍCULO 35 - 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 contempladas en la Tabla **Anexo IV** ("Ayuda Estudios").

ARTÍCULO 36 - ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo 2017 a 2021, 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:

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 periodo 2017-2021 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 al 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, y para el periodo 2017-2021, 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 37 -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 38 - PRESTACIÓN POR DISCAPACIDAD FÍSICA O PSÍQUICA

Todos los trabajadores en activo que tengan hijos/as y cónyuges 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 2017 a 2021.

Grado 1.- 78,03€/mes

Grado 2.- 119.79€/mes

Grado 3.- 162.31€/mes

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**ARTÍCULO 39 -INTRODUCCIÓN**

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 40 - FORMACIÓN E INFORMACIÓN

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 41 - 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 42 - 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 llevara 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 43 - 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 44 - 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 participaran en el análisis y colaboraran 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 aplicaran 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 45 - 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 46 - 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 y sin perjuicio de las prevenciones al respecto, contenidas en el Código Ético de MRG.

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 47 - 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 48 - 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.

ARTÍCULO 49 - 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, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto 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 certificase 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 50 - 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 3 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, mediante actas de cada reunión, la firma de dichas actas se formalizaran en la siguiente reunión. Se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

ARTÍCULO 51 - 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 52 - 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, en los términos que se indican en el presente Convenio Colectivo, Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa complementaria.
- b) Comité de Empresa

ARTÍCULO 53 - SECCIONES SINDICALES

Conforme determina el art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para el ejercicio de los derechos sindicales, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales, ostentarán las siguientes facultades:

- a) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la Empresa.
- b) Recibir la información que les remita su sindicato.
- c) Presentar sus candidatos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa.

- d) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:
1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
 2. A la negociación colectiva.
 3. Utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.
 4. 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

A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato y pertenecientes a una sección sindical reconocida según el apartado anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador remitirá a Recursos Humanos 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 Recursos Humanos las variaciones que se produzcan en este sentido.

Para el supuesto de que la plantilla de la Empresa llegase a alcanzar un número igual o superior a 250 personas, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, se ajustará a las prevenciones contenidas en el art. 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- 1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2º. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- 3º. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

ARTÍCULO 54 - COMITÉ DE EMPRESA

Se constituye un Comité de Empresas con una composición de 9 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 tendrá 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.
- 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, dispondrá 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 55 - 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 del año siguiente 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 56 - 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 57 - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio compuesta por un miembro de cada una de las centrales sindicales que firman el presente convenio y que será designado por estas últimas de entre los componentes del comité de empresa. La empresa designará idéntico número de miembros para que la representen en la comisión.

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.

- a) 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.
- b) 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 58 - 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 59 – 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**Gestores de Canal Mercado y Gestores de Territorio**

Como condición individual Ad Personam de carácter excepcional, para el personal que anterior a la firma del presente Convenio esté adscrito a los puestos de trabajo de Gestores de Canal Mercado 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 € 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 €, el diferencial se incorporará como Complemento Ad Personam Pensionable.

2.- Retribución Variable Gestores de Mercado (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€ distribuida en dos pagos:

- 2.1.) Un primer pago de 7.625,00 €, 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 2.965,00 € en enero del segundo año de la fecha de adscripción al nuevo puesto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los compromisos por pensiones existentes entre 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 de Madrileña Red de Gas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El presente Convenio Colectivo anula y deja sin efecto o valor alguno el contenido del I Convenio Colectivo de MRG, así como cualquier acuerdo colectivo anterior, a excepción del existente en materia de Jubilación anticipada parcial.

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, aun cuando sea por breve tiempo.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- La discusión sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
- Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
- La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
- La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.
- Simular la presencia de otro trabajador.
- La negligencia o desidia en el trabajo.
- La imprudencia en el desempeño de sus funciones.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.
- La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.
- El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.
- No atender al público con la corrección debida.
- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

FALTAS MUY GRAVES

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.
- Hacer desaparecer, inutilizar, 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 habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el 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.

C) Código Ético y Protocolo de Prevención de Delitos.

La empresa tiene implantado un Código Ético, así como un Protocolo de Prevención de Delitos. La infracción de estas normas, será sancionada conforme a las prevenciones del régimen disciplinario contemplado en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO II
TABLA DE INTEGRACIÓN PUESTOS DE TRABAJO-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUESTO TRABAJO ADSCRIPCIÓN	GRUPO PROFESIONAL			
	Subgrupo Profesional	Expansión	Operación	Gestión
Administrativo	GENERAL			X
Ayudante Tco. Cartografía	ALTA CUALIFICACIÓN		X	
Ayudante Tco. Control Presupuestario	GENERAL			X
Ayudante Tco. Ingresos	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Ayudante Tco. Programación y Control	GENERAL			X
Coordinador Actuación en Campo	ALTA CUALIFICACIÓN		X	
Gestor Oficina Gestión Proyectos	ALTA CUALIFICACIÓN			
Gestor Operaciones Domiciliarias	GENERAL			X
Gestor Fraude	ALTA CUALIFICACIÓN		X	
Gestor Territorio	ALTA CUALIFICACIÓN	X		
Gestor Verificación y Medida	GENERAL		X	
Operario Instalaciones Auxiliares.	GENERAL		X	
Operario Intervención	GENERAL		X	
Tco. Centro Control Distribución	ALTA CUALIFICACIÓN		X	
Coordinador Técnico Oficina Gestión Proyectos	ALTA CUALIFICACIÓN	X		
Ayudante Técnico	ALTA CUALIFICACIÓN	X		
Gestor Centro Excelencia	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Tco. Recursos Humanos	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Tco. Facturación	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Secretaría/o de Dirección	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Gestor mdo GLP	ALTA CUALIFICACIÓN	X		
Tco. ATR, Balances y Reparto	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Gestor Técnico Gran Consumo	ALTA CUALIFICACIÓN	X		
Gestor Mercado Residencial	ALTA CUALIFICACIÓN	X		
Coordinador Administrativo	ALTA CUALIFICACIÓN			X
Coordinador de Mantenimiento	ALTA CUALIFICACIÓN		X	

ANEXO III

SISTEMA DE REVISIÓN SALARIAL. MODELO DE PROMOCIÓN

Se establece un nuevo concepto retributivo “COMPLEMENTO DE PROMOCIÓN”, que se percibe a título individual como consecuencia del proceso de promoción anual y que se configura como el único que permite y define la forma en que procederá el incremento del Nivel Salarial o Salario Base.

El presente modelo de promoción podrá ser revisado, antes de la fecha prevista para la expiración del presente Convenio Colectivo, siempre que con carácter previo, exista un acuerdo expreso al efecto entre la empresa y los RRTT.

El Complemento de Promoción es pensionable y 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 art. 28 del presente Convenio Colectivo.

Determinación del importe total para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo respecto de la “Dotación Económica” del “Complemento de Promoción”:

En el primer trimestre del año, la Dirección de la Empresa fijará el importe de la “Dotación Económica” anual del “Complemento de Promoción” aplicable con efectos 1 de enero de cada año natural, y comunicará al Comité de Empresa la cantidad resultante.

Para el año 2018, el importe de la “Dotación Económica” anual será el 4% del sumatorio de los siguientes conceptos salariales, correspondiente a todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo, a 31 de Diciembre del año 2017:

- a) Nivel salarial
- b) Retribución Variable
- c) Complemento de Antigüedad
- d) Complemento de Antigüedad antigua
- e) Complemento Ad Personam
- f) Complemento Ad Personam no pensionable

A la cantidad resultante se deducirá el importe correspondiente a los nuevos trienios del Complemento de Antigüedad que se devengan del 2017 en virtud del presente Convenio Colectivo, y el importe de los nuevos trienios del Complemento de Antigüedad que se devengarán durante el año 2018., obteniéndose la “Dotación Económica” anual del “Complemento de Promoción”.

Para los años 2019 al 2021, ambos inclusive, el importe de la “Dotación Económica” anual será el 2% del sumatorio de los siguientes conceptos salariales, a 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior, correspondiente a todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo:

- a) Nivel salarial
- b) Retribución Variable
- c) Complemento de Antigüedad
- d) Complemento de Antigüedad antigua
- e) Complemento Ad Personam
- f) Complemento Ad Personam no pensionable
- g) Complemento Promoción

A la cantidad resultante se deducirá el importe de los nuevos trienios del Complemento de Antigüedad que se devengarán durante cada uno de los años (2019, 2020 y 2021) obteniéndose la “Dotación Económica” anual del “Complemento de Promoción”.

Criterios de valoración del “Complemento de Promoción”.

El “Complemento de Promoción” se valora únicamente conforme a los siguientes Criterios:

- 1) Equidad interna
- 2) Desarrollo/desempeño del puesto de trabajo

Partiendo de una valoración que será objetiva y no discriminatoria, estos criterios (Equidad Interna y Desarrollo/Desempeño del puesto de trabajo) se aplican y evalúan mediante el procedimiento que se desarrolla a continuación:

1) Equidad interna

Es la comparación retributiva de un determinado puesto de trabajo, en relación con el resto de puestos pertenecientes al mismo Subgrupo Profesional.

Tabla de Equidad Interna:

Los valores de la Tabla de Equidad Interna, se obtienen sumando los siguientes “Conceptos Retributivos” de todos los trabajadores integrados en cada Subgrupo Profesional, referidos al 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior:

- a) Nivel salarial
- b) Retribución Variable
- c) Complemento de Antigüedad
- d) Complemento de Antigüedad antigua
- e) Complemento Ad Personam
- f) Complemento Ad Personam no pensionable
- g) Complemento Promoción

La empresa calculará el promedio para cada GRUPO y subgrupo profesional.

Restando y añadiendo, respectivamente, un 15% al valor **Promedio de cada Subgrupo Profesional**, se obtendrán los valores **Mínimo** y **Máximo de cada Subgrupo Profesional**.

Con carácter previo a su aplicación, la empresa remitirá a los RRTT, una tabla comprensiva de los valores de referencia “Promedio”, “Mínimo” y “Máximo”, a fin de que estos puedan realizar las valoraciones que consideren oportunas.

Valoración de la Equidad Interna en “Puntos”:

Para cada trabajador individualmente considerado dentro de su Subgrupo Profesional, la valoración en “Puntos” se determinará de la siguiente forma:

Tomando como referencia la Tabla de Equidad Interna anterior, la suma de los “Conceptos Retributivos”, antes indicados, de cada trabajador es:

- a) Inferior al importe indicado en el campo MINIMO, se aplica un total de 36 Puntos.
- b) Igual o mayor que el importe indicado en el campo MINIMO y menor que el importe indicado en el campo PROMEDIO, se aplica un total de 20 Puntos.
- c) Igual o mayor que el importe indicado en el campo PROMEDIO y menor al importe indicado en el campo MAXIMO, se aplica un total de 8 Puntos.
- d) Igual o mayor que el importe indicado en el campo MAXIMO, se aplica un total de 4 Puntos.

VALORACIÓN DE LA EQUIDAD INTERNA EN PUNTOS			
Menor que el MINIMO	Igual mayor que el MINIMO y menor que el PROMEDIO	Igual o mayor que el PROMEDIO y menor que el MAXIMO	Igual o mayor que el MÁXIMO
36	20	8	4

2) Desarrollo/desempeño del puesto de trabajo

Corresponde a las “Habilidades y Comportamientos”, seguidamente detallados, con los niveles, que posteriormente se describen para MRG, que la Dirección de la empresa considera fundamentales para desempeñar con éxito las responsabilidades y funciones asignadas a los trabajadores para cada uno de sus puestos de trabajo, y que se han definido con carácter genérico para todos los trabajadores con independencia de la función que realicen en la empresa.

Habilidades y Comportamientos:

1. Compromiso con resultados
2. Servicio al cliente
3. Trabajo en equipo e interés por las personas
4. Gestión del Cambio

Descripción de las “Habilidades y Comportamientos” de los trabajadores, que se definen para MRG en correlación con la misión y valores de la Empresa:

COMPROMISO CON RESULTADOS

Contribuir, desde la experiencia profesional a la consecución de objetivos empresariales y a la mejora continua, actuando con integridad y ética.

NIVEL BÁSICO: Contribuye a los resultados de su organización.

ADECUADO: Contribuye a los resultados de su organización y:

- Realiza las tareas en buena sintonía.
- Utiliza con rigor y eficiencia los recursos para cumplir los objetivos en plazo y con los niveles de calidad y rentabilidad exigidos.
- Aplica el sentido ético en todas las actuaciones comportándose con profesionalidad y honradez.
- Decide actuar con firmeza y constancia hasta conseguir las metas Para anticiparse a los posibles problemas que puedan surgir.

NOTABLE: Busca la mejora y la efectividad, implantando ideas sencillas y prácticas en actividades y procesos, y:

- Planifica sus propias tareas para cumplir de forma aventajada los objetivos de la empresa.
- Mejora su rendimiento e incremento de su eficiencia.
- Se involucra en las metas y objetivos empresariales.

EXCELENTE: Identifica con rapidez los puntos clave de una situación, para optimizar la toma de decisiones y:

- Transforma ideas creativas en resultados.
- Evalúa los recursos necesarios e identifica diferentes escenarios de actuación.
- Plantea retos que implican mejoras en los resultados de diferentes áreas y de la compañía en su conjunto.

SERVICIO AL CLIENTE

Entender que el trabajo se dirige a dar respuesta y a anticiparse a las necesidades del cliente (ya sea interno o externo), conociendo realmente lo que necesita y adelantándose a su solicitud.

NIVEL BÁSICO: Responde a las demandas del cliente.

ADECUADO: Responde a las demandas del cliente y:

- Atiende a los clientes de manera correcta, teniendo en todo momento un comportamiento diligente y correcto para mantener la credibilidad y el prestigio de la empresa y sus profesionales.
- Cumple lo acordado con el cliente.
- Seguimiento de las reclamaciones de los clientes hasta conseguir su satisfacción.

NOTABLE: Se pone en el lugar del cliente y:

- Conoce las necesidades, sentimientos y expectativas de los clientes para desarrollar y aplicar propuestas de valor encaminadas a incrementar su satisfacción.
- Se preocupa por valorar la satisfacción y fidelidad de los clientes para proponer mejoras en los procesos.

EXCELENTE: Aporta buenos cambios del servicio actual y se anticipa a las necesidades futuras y:

- Busca activamente las oportunidades para mejorar el servicio y generar nuevo negocio.
- Se preocupa por valorar la satisfacción y fidelidad de los clientes para proponer mejoras en los procesos.

TRABAJO EN EQUIPO E INTERÉS POR LAS PERSONAS

Promover la cooperación con el grupo para establecer vínculos con otros departamentos, de forma que contribuya al desarrollo profesional y personal de compañeros y colaboradores con una comunicación clara y fluida, consiguiendo aumentar la eficacia de los resultados y la unión e interés por el trabajo conjunto para el logro de un objetivo común.

BÁSICO: Colabora en el grupo.

ADECUADO: Colabora en el grupo y:

- Contribuye con ideas propias cuando se le solicita.
- Cooperar y colabora en las labores desempeñadas por el equipo, apoyando las decisiones tomadas por el mismo con determinación y lealtad.
- Reacciona con diligencia y eficientemente.
- Actúa de manera positiva y receptiva a las sugerencias de mejora.

NOTABLE: Genera entusiasmo al equipo y:

- Aporta su punto de vista al equipo, proporcionando propuestas creativas y compartiéndolas con los demás.
- Fomenta el trabajo en equipo y facilita la cooperación entre sus miembros.
- Ayuda a agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias

EXCELENTE: Contribuir activamente a que los equipos cumplan sus objetivos y:

- Antepone los intereses del grupo a la hora de tomar decisiones.
- Logra la confianza de sus compañeros, y contribuye activamente a que se cumplan los objetivos.
- Sabe trabajar en equipos multidisciplinares, de distintas unidades.
- Actúa de manera proactiva, siendo capaz de reaccionar ante cualquier dificultad.

GESTIÓN DEL CAMBIO

Mantener una actitud receptiva y abierta a posibles cambios de actividad y a la participación en nuevos proyectos del departamento.

BÁSICO: Actitud abierta y positiva frente a los cambios

ADECUADO: Actitud abierta y positiva frente a los cambios y:

- Adapta y trabaja eficazmente en distintas situaciones y entornos de cambio e incertidumbre, participando en nuevos proyectos del grupo.
- Muestra buena disposición a la hora de tener que realizar sus tareas de diferente modo o asumir otras nuevas.
- Adapta su forma de trabajar a las nuevas circunstancias sin ningún tipo de dificultad y proponiendo.
- Muestra flexibilidad y es capaz de reaccionar ante cualquier circunstancia.

NOTABLE: Impulsar los cambios necesarios para alcanzar los objetivos de negocio.

- Realiza cambios en su forma de trabajar que le permiten adaptarse de manera ágil a una nueva circunstancia, situación o requerimiento específico.
- Cambia su comportamiento para adaptarse a diferentes situaciones.

EXCELENTE: Incorporar en la propia actividad las mejores prácticas desarrolladas en el grupo y fuera de él.

- Aporta soluciones innovadoras para mejorar los procesos del equipo y de la compañía.
- Motiva y lidera las situaciones de cambio, tanto a su equipo, como a la compañía, aportando todo el conocimiento que tiene de la organización.

Valoración del Desarrollo/Desempeño del puesto de trabajo en “Puntos”:

La evaluación de cada una de las “Habilidades y Comportamientos” se realiza para cada trabajador, en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, de acuerdo a los siguientes niveles:

- Básico y Adecuado: Posee y aporta las habilidades y comportamientos mínimos requeridos para el desarrollo del puesto de trabajo (1 o 2 puntos).
- Notable: Busca e implanta mejoras en toda su actividad (5 puntos).
- Excelente: Innova, desarrolla, aplica y es el ejemplo a seguir (9 puntos).

Una vez evaluado cada trabajador se suman los Puntos obtenidos en cada uno de las “Habilidades y Comportamientos”. El sumatorio mínimo será 4 Puntos y el máximo 36 Puntos.

VALORACIÓN DEL DESARROLLO/DESEMPEÑO EN PUNTOS				
Los responsables Evalúan el Desempeño durante el año en las siguientes “Habilidades y Comportamientos”:	BÁSICO	ADECUADO	NOTABLE	EXCELENTE
	(1)	(2)	(5)	(9)
COMPROMISO CON RESULTADOS				
SERVICIO AL CLIENTE				
TRABAJO EN EQUIPO E INTERÉS POR LAS PERSONAS				
GESTIÓN DEL CAMBIO				

Al trabajador que obtiene solo 4 Puntos en el criterio de “Desarrollo y Desempeño del puesto de trabajo”, se le aplica, únicamente, un incremento del 0,5% de su Nivel Salarial como “Complemento de Promoción”.

El importe acumulado correspondiente al “Complemento de Promoción” distribuido entre todos los trabajadores en la situación contemplada en el párrafo anterior, se resta de la “Dotación Económica” anual del “Complemento de Promoción”, obteniéndose la “Dotación Económica” pendiente de distribuir en concepto de “Complemento de Promoción” entre el resto de trabajadores de MRG.

PROCESO DE EVALUACIÓN

El objetivo del proceso de Evaluación por parte de las Direcciones tiene como propósito determinar el grado de consecución de las “Habilidades y Comportamientos” definidos para MRG y consecuentemente establecer el Complemento de Promoción de cada trabajador. El grado de consecución fijará las metas para la mejora de su desarrollo profesional, promoviendo una cultura orientada al resultado y a la mejora de calidad del servicio.

La Evaluación debe ser continua, transparente y clara, fijando como mínimo una reunión de seguimiento semestral entre responsable y colaborador con el fin de tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar el grado de excelencia.

Al finalizar el año se procederá a realizar la evaluación:

0. RRHH comunicará a los evaluadores el inicio del proceso de evaluación.
1. Los **JD** (Jefe de Departamento) deberán evaluar a los trabajadores que de ellos dependen y asignar la valoración correspondiente a cada uno de ellos.
2. Los **JD** se reunirán con su responsable directo **D** (Director) y de común acuerdo establecerán la evaluación final. El **D** velará para que la evaluación de toda su organización esté realizada siguiendo los mismos criterios.
3. Los **JD** se entrevistarán con sus colaboradores para comunicarles las valoraciones obtenidas y reflexionar conjuntamente sobre qué y cómo mejorar las habilidades y comportamientos de cara al futuro, reconociendo su contribución y orientando su desarrollo profesional futuro. Remitiendo seguidamente la valoración a RH.
4. RH, durante el primer trimestre del año enviará el resultado del Complemento de Promoción de cada uno de los trabajadores a sus Direcciones correspondientes.

MODELO DE CÁLCULO

Los Puntos Totales son iguales al sumatorio del 20% de los Puntos Obtenidos en el “Criterio Equidad Interna”, y del 80% de los Puntos Obtenidos en el “Criterio de Desarrollo y Desempeño del puesto de trabajo”.

El cálculo del valor económico del punto no comprende a los trabajadores que han obtenido una valoración del Desarrollo/Desempeño del puesto de trabajo de 4 Puntos.

Valor Económico del Punto: Para obtener la valoración de cada punto, se dividirá la Dotación Económica pendiente de distribuir (una vez deducido el importe de Complemento de Promoción de los trabajadores que han obtenido 4 puntos en la Valoración de Desarrollo/Desempeño del puesto de trabajo) entre el número total de puntos obtenidos entre todos los trabajadores con valoración de desempeño superior a 4.

Los Puntos totales de cada trabajador multiplicados por el valor económico del Punto, se corresponde con el Complemento de Promoción del trabajador.

El Complemento de Promoción de cada trabajador, será el resultado de multiplicar los Puntos Totales del trabajador por el Valor Económico del Punto.

APLICACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PROMOCION AL NIVEL SALARIAL O SALARIO BASE

Cuando el importe del Complemento de Promoción es igual a la diferencia existente con el nivel salarial inmediatamente superior al que posee el trabajador, este accederá a dicho nivel salarial superior.

Cuando el importe del Complemento de Promoción es inferior a la diferencia existente con el nivel salarial inmediatamente superior al que posee el trabajador, dicho importe se mantendrá como Complemento de Promoción.

Cuando el importe del Complemento de Promoción es superior a la diferencia existente con el nivel salarial inmediatamente superior al que posee el trabajador, este accederá a dicho nivel salarial superior, manteniéndose el exceso como Complemento de Promoción.

La acumulación de importes en concepto de Complemento de Promoción se aplicara en la forma prevista, según el caso, en los párrafos anteriores.

NIVEL SALARIAL	€/AÑO (1)	GESTION		COMERCIAL Y EXPANSION		OPERACION	
		General	Alta cualificación	General	Alta cualificación	General	Alta cualificación
27	59.412,10				59.412,10		59.412,10
26	57.289,89				57.289,89		57.289,89
25	55.167,66				55.167,66		55.167,66
24	52.961,20				52.961,20		52.961,20
23	50.753,66		50.753,66		50.753,66		50.753,66
22	48.327,60		48.327,60		48.327,60		48.327,60
21	45.899,27		45.899,27		45.899,27		45.899,27
20	43.913,59		43.913,59		43.913,59		43.913,59
19	41.927,93	41.927,93	41.927,93	41.927,93	41.927,93	41.927,93	41.927,93
18	39.942,25	39.942,25	39.942,25	39.942,25	39.942,25	39.942,25	39.942,25
17	37.956,57	37.956,57	37.956,57	37.956,57	37.956,57	37.956,57	37.956,57
16	35.749,00	35.749,00	35.749,00	35.749,00	35.749,00	35.749,00	35.749,00
15	33.542,57	33.542,57	33.542,57	33.542,57	33.542,57	33.542,57	33.542,57
14	31.776,51	31.776,51	31.776,51	31.776,51	31.776,51	31.776,51	31.776,51
13	30.010,45	30.010,45	30.010,45	30.010,45	30.010,45	30.010,45	30.010,45
12	28.246,69	28.246,69	28.246,69	28.246,69	28.246,69	28.246,69	28.246,69
11	27.144,04	27.144,04	27.144,04	27.144,04	27.144,04	27.144,04	27.144,04
10	26.039,12	26.039,12	26.039,12	26.039,12	26.039,12	26.039,12	26.039,12
9	24.275,33	24.275,33	24.275,33	24.275,33	24.275,33	24.275,33	24.275,33
8	22.949,64	22.949,64	22.949,64	22.949,64	<i>22.949,64</i>	22.949,64	<i>22.949,64</i>
7	22.067,76	22.067,76	<i>22.067,76</i>	22.067,76	<i>22.067,76</i>	22.067,76	<i>22.067,76</i>
6	21.184,73	21.184,73	<i>21.184,73</i>	21.184,73	<i>21.184,73</i>	21.184,73	<i>21.184,73</i>
5	19.861,32	19.861,32	<i>19.861,32</i>	19.861,32		19.861,32	
4	18.750,00	18.750,00		<i>18.750,00</i>		<i>18.750,00</i>	
3	15.000,00	<i>15.000,00</i>		<i>15.000,00</i>		<i>15.000,00</i>	
2	12.000,00	<i>12.000,00</i>		<i>12.000,00</i>		<i>12.000,00</i>	
1	10.500,00	<i>10.500,00</i>					

NIVELES DE ENTRADA
 NIVEL BASICO
 NIVELES DE DESARROLLO

ANEXO IV
AYUDA ESTUDIOS

ESTUDIOS		IMPORTE 2017-2021 EUROS (BRUTOS) POR BENEFICIARIO
EDUCACIÓN INFANTIL (0 a 5 años)		202,38
EDUCACIÓN PRIMARIA	1º, 2º, 3º y 4º Curso	218,81
	5º y 6º Curso	271,31
EDUCACIÓN SECUNDARIA (E.S.O.):		271,31
BACHILLERATO	1º Curso	271,31
	2º Curso	335,81
FORMACIÓN PROFESIONAL	Grado Medio	271,31
	Grado Superior	271,31
ESTUDIOS OFICIALES DE ENSEÑANZAS (artísticas, idiomas, deportivas educación de personas adultas)		271,31
ACCESO A LA UNIVERSIDAD MAYORES 25 AÑOS (solo empleados)		335,81
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (Rama Experimental)		485,05
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (Rama no Experimental)		351,94
GASTOS DE ESCOLARIZACIÓN EDUCACIÓN ESPECIAL		320,15

(03/17.664/19)

