

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2022-1247

## DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENGIE CASTELNOU S.L.U. PARA LOS AÑOS 2021 A 2023 EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa ENGIE CASTELNOU S.L.U. celebrada el día 10 de junio de 2021, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la empresa ENGIE CASTELNOU S.L.U. PARA LOS AÑOS 2021 A 2023, (Código de Convenio 44000732012007), de una parte por la empresa ENGIE CASTELNOU S.L.U. y de otra por la representación legal de las y los trabajadores representados por UGT; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,

A C U E R D A:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de la empresa ENGIE CASTELNOU S.L.U. PARA LOS AÑOS 2021 A 2023, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente. Fdo.: Moisés Alcalá Gago, SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO

## V CONVENIO COLECTIVO DE ENGIE CASTELNOU, S.L.U.

### Capítulo I. Cuestiones Generales

#### Art. 1.- Ámbito funcional y personal

Las normas de este Convenio regularán las relaciones de trabajo entre Engie Castelnou, S.L.U. (anteriormente denominada Castelnou Energía, S.L.) y todos sus empleados y empleadas, sustituyendo a todas cuantas existiesen con anterioridad sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 3 del presente Convenio.

Todas las referencias realizadas en este Convenio en género masculino a los trabajadores y trabajadoras, empleados y empleadas, licenciados y licenciadas, técnicos y técnicas, operarios y operarias, ingenieros e ingenieras, jefes y jefas, etc. se entienden dirigidas por igual a los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de Engie Castelnou, S.L.U., en cumplimiento con las estrategias y políticas de ética corporativa del Grupo ENGIE y con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

#### Art. 2.- Ámbito de aplicación temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

La denuncia del Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse, por escrito, con al menos tres meses de antelación a su expiración. En caso de no mediar denuncia expresa de las partes, el convenio se entenderá prorrogado hasta que se acuerde uno nuevo.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo y sin finalización con éxito del proceso de mediación, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

#### Art 3.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

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

### Capítulo II. Organización del trabajo

#### Art. 4.- Organización del trabajo

La organización, control y dirección del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La potestad organizativa de la Empresa se ejercerá respetando los derechos reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en el Convenio y demás normativa legal de aplicación.

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

#### Art. 5.- Calendario laboral

La Dirección de la Empresa publicará, dentro de los dos últimos meses de cada año, el calendario laboral de aplicación para el siguiente año natural.

Con el fin de cumplir con lo previsto en la Disposición Adicional III del Real Decreto 1561/1995, en el último mes de cada año, la Dirección de la Empresa remitirá a la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras el proyecto de calendario laboral con el fin de que, en los 15 días siguientes a su recepción, éstos realicen por escrito cuantas alegaciones al mismo consideren oportunas.

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

#### Art. 6.- Formación

Las partes firmantes coinciden en señalar que las exigencias competitivas del sector exigen una continua actualización formativa de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, la Dirección de la Empresa establecerá un fondo anual dedicado a financiar proyectos formativos que se consideren de interés.

Al inicio de cada año natural, los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes unitarios, pondrán a la Dirección de la Empresa la realización de cuantos cursos formativos consideren de interés para la plantilla, presentando un proyecto y una memoria económica de los mismos que permita a la Dirección financiar los referidos cursos hasta el límite del fondo presupuestado para la formación.

La decisión final de cuáles de los cursos formativos son de mayor interés para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, corresponderá en última instancia a la Dirección, sin que exista ninguna obligación de gastar en su totalidad los fondos previstos en el caso en el que la propuesta formativa de los representantes de los trabajadores y trabajadoras no se considere por la Dirección de suficiente interés y ésta no considere oportuno desarrollar otros proyectos formativos distintos a los propuestos por la plantilla.

De no hacerse uso de la totalidad del fondo anual para proyectos formativos, la cantidad no utilizada será destinada en los años sucesivos

La formación a los trabajadores y trabajadoras será impartida, siempre que sea posible, en horario laboral. Si la formación fuera impartida fuera del horario laboral, el tiempo que conlleve la misma será compensado con tiempo equivalente descanso para el trabajador, a quien le serán abonados los gastos de desplazamiento, si los hubiera.

#### Capítulo III. Clasificación profesional

##### Art. 7.- Ingresos y período de prueba

El ingreso de nuevo personal se ajustará a la normativa laboral en materia de contratación vigente en cada momento, eligiéndose en cada caso la modalidad contractual más adecuada a la naturaleza y duración de los trabajos a desarrollar.

Con carácter general y sin perjuicio de las excepciones que la Dirección considere necesarias, ambas partes reconocen la necesidad y conveniencia del empleo estable, por lo que con carácter preferente la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras se realizará directamente a través de contratación indefinida, sin perjuicio de la utilización de contratos formativos cuando la legalidad vigente lo permita.

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

- a) Seis meses para el Grupo Profesional I (técnicos y expertos)
- b) Tres meses para el resto de Grupos Profesionales

##### Art. 8.- Clasificación Profesional

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

2. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones que requiere, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

En atención a dichos criterios, se establecen tres Grupos Profesionales:

a) Grupo I: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o realizan tareas de alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá preceptivamente titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional y capacidad de actuación equivalente.

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

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá en todo caso formación profesional superior o formación equivalente.

c) Grupo III: quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen principalmente trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa individual por parte de quienes los desempeñan, asumiendo la responsabilidad de los mismos bajo supervisión y pudiendo ser ayudados por otros trabajadores y trabajadoras.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional, no será necesaria la acreditación de titulación oficial alguna.

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

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

La incorporación a la Empresa de nuevos trabajadores y trabajadoras, se realizará en el Nivel I de cada Grupo Profesional, promocionando anualmente de nivel durante los dos primeros años de ejercicio hasta situarse en el Nivel III del Grupo de ingreso.

En caso de excepciones derivadas de acuerdos individuales que tomen como referencia una experiencia profesional previa en el sector, el Nivel de ingreso podrá ser superior al I. En cualquier caso, en este supuesto, el trabajador o trabajadora promocionará los dos años siguientes con independencia de su nivel de ingreso.

Todos los técnicos y técnicas de operación y/o mantenimiento que tengan una antigüedad de más de 10 años y realicen tareas similares, estarán dentro del GRUPO 1. Dicha situación se retrotraerá a todos los efectos desde el 1 de enero de 2021, incluyendo el efecto de abono de atrasos económicos que ello suponga.

Todos los técnicos y técnicas adjuntos químicos que tengan una antigüedad de más de 5 años y realicen tareas más allá de las requeridas para su puesto de trabajo, estarán dentro del GRUPO 2. Dicha situación se retrotraerá a todos los efectos desde el 1 de enero de 2021, incluyendo el efecto de abono de atrasos económicos que ello suponga.

Todos los técnicos y técnicas auxiliares de logística que tengan una antigüedad de más de 5 años y realicen tareas más allá de las requeridas para su puesto de trabajo, estarán dentro del GRUPO 2. Dicha situación se retrotraerá a todos los efectos desde el 1 de enero de 2021, incluyendo el efecto de abono de atrasos económicos que ello suponga.

Los niveles profesionales 10, 11 y 12 del Grupo Profesional I estarán reservados en todo caso para el personal con responsabilidades de jefatura de área o superior en la Empresa.

#### Art. 9.- Promoción y ascensos

Se establece un doble sistema de promoción profesional:

a) Promoción vertical: se denomina promoción vertical a la promoción que supone el paso de un Grupo Profesional al superior y comportará un incremento salarial de al menos un 10 % sobre el salario base correspondiente al que se percibía con anterioridad a la promoción.

De acuerdo con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, tanto en los supuestos de promoción vertical como en la de nuevas contrataciones, se establecerá un período de prueba.

En los casos de promoción vertical interna el período de prueba será en todos los casos de tres meses y su no superación dará lugar a la revocación del ascenso y sus consecuencias económicas, volviendo el trabajador a su puesto anterior.

El paso de un Grupo a otro podrá producirse por alguno de los siguientes sistemas:

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

La promoción supondrá, en todo caso y sin perjuicio de las consecuencias económicas que ésta comportará desde el primer momento, la obligación del trabajador o trabajadora de desempeñar las funciones encomendadas al nuevo Grupo de forma satisfactoria, durante al menos 3 meses, antes de que la misma tenga plenos efectos.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora promocionado no demuestre tener capacidad suficiente para desarrollar las referidas funciones en dicho plazo, el ascenso de puesto quedará sin efecto, volviendo a desarrollar las labores realizadas con anterioridad y perdiendo los derechos económicos que la misma comportaba.

b) Promoción horizontal: la promoción horizontal se producirá por el paso de un nivel retributivo al superior como consecuencia de decisión unilateral de la Empresa en ese sentido o la mayor experiencia profesional obtenida por el paso del tiempo.

La promoción horizontal será automática cuando se cumplan 5 años en el mismo Nivel en la Empresa.

En todo caso, la promoción a los dos últimos niveles retributivos del Grupo profesional II y a los tres últimos niveles retributivos del Grupo Profesional I sólo podrá ser acordada por la Dirección, sin que tenga, en ningún caso, carácter automático por el paso del tiempo.

#### Art. 10.- Movilidad funcional

Cuando las necesidades organizativas o de servicio lo aconsejen, cualquier trabajador o trabajadora podrá ser trasladado de puesto de trabajo, provisional o definitivamente, con sujeción a las normas legales de aplicación y, en especial, de acuerdo con lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional será plena y no tendrá más límite que el respeto a los derechos económicos del trabajador o trabajadora. En los supuestos de movilidad funcional que fuere necesario, la Empresa facilitará la formación que sea necesaria para el desempeño de las nuevas tareas a realizar, que vendrán definidas en las descripciones de los puestos de trabajo

La movilidad funcional mantenida en el tiempo reducirá el tiempo necesario para la promoción horizontal en el doble del periodo que se mantenga dicha movilidad funcional.

#### Capítulo IV. Condiciones de trabajo

#### Art. 11.- Jornada de trabajo.

Sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, cada trabajador y trabajadora de la Empresa efectuará, en cómputo anual, la misma jornada real y efectiva, que será:

1740 horas para 2021

1732 horas para 2022

1732 horas para 2023

Se permitirá la ampliación de la jornada ordinaria diaria, entendiéndose ésta como la jornada anual dividida entre el número de días de trabajo, en aquellos casos en los que sea necesario para atender la explotación diaria y fiable de la planta.

El horario de trabajo para los Departamentos de Mantenimiento, Logística, Medio Ambiente, Administración y para el personal de Operación en fase "J" será de 8:00 a 16:00 horas durante todo el año.

No obstante, el anterior horario estará sujeto a las siguientes condiciones:

- Durante el mes de parada de mantenimiento y en caso de fuerza mayor, el horario será de jornada partida: lunes a jueves de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas, viernes de 8:00 a 14:45 horas. Las modificaciones del horario que puedan producirse durante el mes de parada de mantenimiento y por causa de fuerza mayor serán determinadas por la Empresa.

Se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, para situaciones de indisponibilidad de la planta tales como paradas de mantenimiento o reparaciones que deriven de situaciones de fuerza mayor y daños graves, respetando en todo caso el cómputo anual de horas de trabajo efectivo y los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente. El personal deberá conocer, con un preaviso mínimo de quince días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### Art. 12.- Sistema de trabajo a turnos

El personal del área de Operación de la Empresa desarrollará su jornada de trabajo en sistema de turnos rotativos cerrados de acuerdo con el calendario laboral que cada año se establezca de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio. Los turnos serán en principio de 8 horas sin perjuicio de lo previsto en el párrafo 2º del art. 11 del convenio.

En todo caso, el personal que realice su actividad en régimen de turnos rotativos realizará la misma jornada efectiva establecida en el artículo 11 para el conjunto de los empleados de la Empresa.

El calendario a turnos será a 6 turnos.

El personal que desarrolle su jornada laboral bajo dicho sistema de trabajo tendrá derecho a percibir el Plus de Turnicidad establecido en el art. 18.2 del Convenio.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Operación que trabajen en turno un día festivo de ámbito nacional, regional o local distinto de domingo tendrán derecho a una compensación equivalente a una hora de descanso por hora trabajada en dichos días.

El trabajador o trabajadora que por exigencias organizativas sea cambiado de equipo (letra de turno) tendrá derecho a una compensación a tanto alzado de 500 euros, siempre y cuando dicho cambio tenga carácter permanente.

El trabajador o trabajadora que finalice su turno tendrá obligación de informar al o a la que le sustituya en el nuevo turno de todos aquellos aspectos que permitan a éste o ésta continuar con la actividad, garantizando la explotación fiable y segura de la planta. Así será responsabilidad mutua de ambos o ambas establecer la sistemática adecuada para garantizar que el flujo de información es suficientemente adecuado a tal fin.

Todo el personal que trabaja a turnos y tenga una antigüedad mayor de 5 años, percibirá 4 horas de bolsa al año, es decir, el 5º año corresponden 4 horas, el año 6º corresponden 4 horas, y así sucesivamente.

A partir del 10º año percibirá 8 horas de bolsa al año, es decir, el 10º año, corresponden 8 horas, el 11º año, corresponden 8 horas, y así sucesivamente.

Podrán disfrutarse dentro de su turno J y siempre en el año que hayan sido generadas.

Art. 13.- Servicio de Retén.

Se establece un servicio de Retén en la Empresa de obligado cumplimiento para el personal adscrito a Mantenimiento y todo aquel que sea designado por la Empresa.

Este servicio de Retén supone el compromiso del trabajador de estar localizable durante las horas inhábiles o no laborables, a lo largo de toda la semana en que se esté adscrito al servicio mencionado, con objeto de poder ser localizado con la máxima rapidez y, en su caso, la obligación de acudir con prontitud a la reparación de averías o emergencias que se puedan producir.

Ante un imprevisto que suceda durante un servicio de retén, los compañeros de departamento no están obligados a realizar este servicio si no están en su jornada de retén.

El personal designado para realizar retenes tendrá derecho a percibir el Plus de Retén de conformidad con lo establecido en el art. 18.3 del Convenio. Dicho complemento retributivo de puesto de trabajo tendrá como finalidad compensar las molestias derivadas de la obligación de disponibilidad de los trabajadores y trabajadoras designados y, en su caso, los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, que se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el art. 24.4 del Convenio.

En el caso de que el trabajador o la trabajadora en servicio de Retén tuviera que desplazarse al centro de trabajo por necesidades derivadas del mismo, las horas de desempeño profesional trabajadas en dicha intervención serán, en todo caso, retribuidas como extraordinarias de conformidad con lo previsto en el art. 25 del Convenio.

La frecuencia o periodicidad del servicio de retén semanal para cada trabajador y trabajadora, irá en función del número de trabajadores y trabajadoras disponibles, si bien la Dirección hará lo posible para que se produzca un retén aproximadamente cada dos o tres semanas.

Art. 14.- Vacaciones.

Se fijan anualmente, para todo el personal de la Empresa, el siguiente número de días laborables:

- a) Año 2021: 26 días
- b) Año 2022: 27 días
- c) Año 2023: 27 días

El disfrute de las vacaciones anuales podrá dividirse como máximo en dos períodos. No obstante, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de 5 de sus días de vacaciones fuera de los períodos establecidos, pero dentro del mismo año.

Los trabajadores y trabajadoras informarán a la Dirección de la Empresa acerca de las fechas y períodos en los que les interesaría disfrutar las vacaciones con una antelación de dos meses como mínimo, asignándose los mismos como días de disfrute por la Dirección, siempre y cuando se cumplan las normas establecidas en el presente artículo y no existan motivos organizativos que lo impidan. En caso de existir discrepancias, la Empresa fijará el período de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnar dicha decisión ante los tribunales de lo social.

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

El personal adscrito a Operación podrá disfrutar de vacaciones en cualquiera de sus pases de turno de trabajo, previo acuerdo entre el propio personal de turnos y la Dirección.

El disfrute de las vacaciones tendrá necesariamente que producirse en el año natural o, de no haberse disfrutado la totalidad de los días por causa imputable a la Empresa, en los tres primeros meses del año siguiente.

La anterior regla no será de aplicación cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso la trabajadora o trabajador afectado tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de incapacidad o suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 15.- Permisos y licencias

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

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

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Además este permiso se podrá extender por dos días más, por accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuges y parientes de primer grado de consanguinidad exclusivamente. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. En los supuestos de hospitalización de parientes el permiso retribuido podrá fraccionarse, a opción del trabajador, siendo previamente comunicado a la empresa, en seis o diez medios días naturales consecutivos, respectivamente. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, salvo cuando no sea posible por causa de fuerza mayor. Este permiso, por su naturaleza y definición, no es compatible con la situación de baja prolongada por maternidad.

c) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de parientes de primer grado por consanguinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio

d) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en caso de cambio de localidad. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con la mayor antelación de tiempo que les fuera posible.

g) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de siete días naturales.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días naturales, si las fechas de dichos exámenes ya estuvieran publicadas con anterioridad.

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

Los permisos comenzarán a contar a partir del primer día laborable siguiente al día que tenga lugar el hecho que justifica el permiso. La consideración de día laborable dependerá de lo estipulado en el calendario laboral de cada trabajador o su cuadrante de turnos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán igualmente derecho a disfrutar de dos días de permiso por asuntos propios, si bien, cuando el mismo sea efectivamente disfrutado, lo será a cuenta de los días de vacaciones anuales previstos en el artículo anterior. Los trabajadores y trabajadoras que deseen hacer uso de este permiso deberán preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un día.

Art. 16.- Derechos derivados de la maternidad y paternidad.

16.1. Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un total de 14 jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

16.2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá 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.

Capítulo V. Régimen económico

Art. 17.- Salario base

Constituye la contraprestación salarial básica por unidad de tiempo, percibiéndose por los importes brutos anuales para el año 2021 según las cuantías establecidas para cada nivel retributivo y jornada común ordinaria en la tabla que figura como Anexo I al Convenio.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio tuvieran un salario superior al definido en las tablas salariales (excluidos complementos retributivos), distribuirán su salario actual en dos conceptos distintos:

a) Salario base: el salario base a percibir será el determinado en las tablas salariales del Convenio.

b) Complemento personal: la diferencia entre el actual salario base percibido y el señalado en las tablas salariales, se integrará en un "complemento personal" individual para cada trabajador o trabajadora que tendrá expresamente la condición de absorbible y compensable con las subidas o incrementos que puedan producirse en el futuro que puedan derivarse de la promoción vertical.

Art. 18.- Complementos salariales de puesto de trabajo

18.1. Se consideran complementos de puestos de trabajo aquellos que el trabajador o trabajadora tiene derecho a percibir por la realización de unas tareas profesionales concretas. No tendrán nunca carácter consolidable y se perderá el derecho a percibirlos si se dejaran de realizar las tareas que dan derecho a su cobro.

18.2. Plus de Turnicidad. El personal de Operación que desarrolle su trabajo sujeto a una jornada a turnos tendrá derecho a percibir, durante la vigencia de este Convenio, un plus de turno por la cantidad de 7200€ prorrateados en 12 meses, es decir, 600€/mes.

El personal de Operación que realice un turno de M, T, N, MT o TN fuera de su cuadrante de turnos o realice horas fuera de su jornada laboral, por ejemplo, sustitución, cobrará el plus de turno extra por valor de 33.5€/turno de 8 horas.

En caso de no ser una jornada completa se distribuirá de la siguiente manera:

a) 2-4 horas: 0,5 turnos

b) 4-8 horas: 1 turno

c) Más de 8 horas: 1,5 turnos

Al trabajador o trabajadora que no realice el turno de M, T, N, MT o TN de su cuadrante de turnos, y/o tenga que ser sustituido por otro, se le descontará la parte proporcional de turno, por valor de 33.5€/turno de 8 horas. (M:Mañana; T: Tarde, N:Noche; MT: Mañana-tarde; TN: tarde-noche)

18.3. Plus Retén. Tendrán derecho a este plus, los trabajadores y trabajadoras del servicio de mantenimiento que sean designados para realizar los servicios de Retén.

Durante la semana en la que se desarrolle el retén, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir una cuantía de 29,5 € por día, como compensación a la obligación de disponibilidad que el retén supone.

En el caso de que la avería o servicio necesario requiera la presencia del trabajador o la trabajadora en la planta u otro lugar, éste o ésta percibirá la cantidad de 37€ como compensación a los inconvenientes y gastos derivados de la necesidad de traslado al centro de trabajo para la intervención.

Las horas de trabajo que, en su caso, tuviera el trabajador o la trabajadora que desarrollar en la intervención serán retribuidas como si se tratase de horas extraordinarias de acuerdo con lo previsto en el art. 26 del Convenio, retribuyéndose como mínimo, 3 horas de trabajo aunque éstas no se hubieran realizado.

El trabajador o la trabajadora de los Departamentos de Operación, Mantenimiento o Logística que tenga que trabajar o estar de servicio entre las 23.00h del día 24 de diciembre hasta las 23:00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 23.00h del día 31 de diciembre hasta las 23:00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo), percibirá por dicha disponibilidad una compensación adicional de 105,5 € por cada uno de esos días.

18.4. Plus Operación. Las personas adscritas al departamento de Operación, incluyendo el departamento químico, percibirán un complemento salarial, cuyo pago se prorrateará en 12 pagos mensuales de:

840,84 anuales para 2021

874,47 anuales para 2022

909,45 anuales para 2023

Art 18.5 Plus de arranque. Se abonará, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021, un plus de arranque por valor de 45€ día para todo el personal que apoye los arranques de planta, siempre que se aumente o se modifique su jornada laboral. Será de obligado cumplimiento la asistencia de apoyo por parte de un técnico o técnica de mantenimiento mecánico, eléctrico, instrumentación y control para los arranques fríos, 1W1, 1W2, 2W1 y 2W2, así como a los arranques después de un mantenimiento CI, TI y MI.

Art. 19.- Plus Castelnou

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que se vean afectados por el Convenio tendrán derecho a percibir, en concepto de "Plus Castelnou", la cantidad abajo indicada, prorrateados en 12 mensualidades.

701,48€ anuales para 2021

729,54€ anuales para 2022

758,72€ anuales para 2023

Art. 20.- Prima de Revisión LTSA.

Los trabajadores y trabajadoras de los Departamentos de Mantenimiento, Operación y Logística que participen en operaciones de revisión de la planta, tendrán derecho a percibir, en concepto de "Prima de Revisión LTSA", la cantidad de 307 euros por cada una de las revisiones que se realicen en la central con independencia del número de paradas que conlleve cada una de ellas.

Esta prima se abonará preferiblemente en la nómina correspondiente al mes en que se realice o en el mes posterior.

#### Art. 21.- Nocturnidad

Las horas extras nocturnas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada con el 35 por 100 sobre el salario base/hora, considerando por tal el resultante de dividir el salario base del trabajador o trabajadora y, en su caso, el complemento personal al que pudiera tener derecho, entre las horas de trabajo anuales. Esta retribución no resultará de aplicación al personal del Departamento de Operación que preste servicios dentro del mencionado horario como consecuencia de estar trabajando a turnos, al estar ya compensada la nocturnidad dentro del Plus de Turnicidad.

#### Art. 22.- Tickets Comida

El personal de la empresa percibirá por cada día efectivamente trabajado según los artículos 11 y 12 del convenio, una compensación de ayuda a comida fijada en 11€ diarios, o el máximo exento diario que anualmente se establezca si fuera superior, que se percibirá mediante la entrega de tickets restaurante o similar. No se percibirá dicha ayuda a comida en casos de baja laboral. En caso de reducción de jornada, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación de ayuda a comida, siempre y cuando realice la comida en el centro de trabajo durante su jornada laboral.

#### Art. 23.- Plus de Transporte

Con el fin de compensar los gastos que se originan por el desplazamiento entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que acudan al trabajo haciendo uso de su vehículo particular, percibirán una compensación por transporte, prorrateados en 12 mensualidades, de las siguientes cuantías mensuales:

A. En aquellos casos en los que la distancia al centro de trabajo sea superior a 100 km. sumando la ida y la vuelta al domicilio:

- 2265,12€ anuales para 2021
- 2355,72€ anuales para 2022
- 2449,95€ anuales para 2023

B) En aquellos supuestos en los que la distancia sea igual o inferior a 100 km., sumando la ida y la vuelta al domicilio:

- 1206,92€ anuales para 2021
- 1255,20€ anuales para 2022
- 1305,40€ anuales para 2023

#### Art. 24.- Compensación por gastos

24.1. Los siguientes conceptos tienen como finalidad compensar gastos o suplidos efectuados por el trabajador o la trabajadora como consecuencia de su actividad laboral. Por lo tanto, no se percibirán durante los períodos de vacaciones o incapacidad laboral transitoria en los que no se presta un servicio efectivo.

24.2. Dietas. Las dietas se configuran como una retribución de carácter extrasalarial que se abona al trabajador o la trabajadora para la reparación de los gastos de manutención y hospedaje que se producen cuando, por orden de la empresa, tiene que desplazarse fuera del centro de trabajo habitual.

Al trabajador o trabajadora, previa justificación, le será abonado el gasto realizado con los límites máximos siguientes:

- a) Desayuno: 3,2 €
- b) Comida/cena: 20 €
- c) Dieta completa (Desayuno, comida y cena): 43,5 €

Se tendrá derecho a percibir dieta completa cuando se realice una jornada superior a 6 horas fuera del domicilio habitual del trabajador. En los supuestos en los que el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, la Empresa le reservará plaza en un Hotel de tres estrellas cercano al lugar de prestación del servicio. Si no pudiera realizar la reserva directamente la Empresa, el trabajador se hospedará en un Hotel de 3\* o inferior y será compensado por el gasto realizado.

24.3. Dietas por servicios especiales en el centro de trabajo. En el caso de que los trabajadores y trabajadoras, por ocasión de la realización de un servicio de retén, apoyo o sustitución se vean obligados a tener que acudir al centro de trabajo, percibirán una dieta por las cuantías siguientes:

- a) Comida o Cena: 15 €
- b) Dieta completa: 33 €

Se tendrá derecho a percibir dieta completa cuando se realice una jornada de trabajo de 6 horas o superior por ocasión de la realización de un retén, apoyo o sustitución, fuera del horario habitual.

24.4.- Gastos de desplazamiento: Cuando el trabajador o trabajadora tenga que efectuar un desplazamiento al centro de trabajo fuera de su horario habitual en el marco de la realización de un retén, apoyo o sustitución, utilizando para ello su vehículo particular, percibirá una compensación equivalente al máximo legal por kilómetro recorrido previsto por la legislación laboral y fiscal en cada momento.

#### Art. 25.- Pagas Extraordinarias

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias (verano y Navidad), de devengo semestral, cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador y trabajadora por la cuantía de una mensualidad de su salario base.

La paga de verano se devengará por el tiempo de trabajo efectivo entre el uno de enero y el treinta de junio de cada año natural y la paga de Navidad por el trabajo efectivo entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre de cada año natural.

Para los trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen en la empresa durante el año y, en general, para todo el personal que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y su salario base individual.

Será lícito el pacto individual por el cual se prorrateen las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

#### Art. 26.- Horas extraordinarias

26.1. Se considerarán extraordinarias las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en los arts. 12 y 13 del Convenio y, en cualquier caso, aquellas que se desarrollen en día festivo y en los períodos comprendidos entre las 23:00h del día 24 de diciembre hasta las 23.00 del día 25 de diciembre (Navidad) y entre las 23:00h del día 31 de diciembre hasta las 23.00 del día 1 de enero del año siguiente (Año Nuevo).

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

- Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.- A estos efectos se consideran como ineludibles las horas extraordinarias que se tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

- Horas Extraordinarias Estructurales.- Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para terminar tareas comenzadas de conclusión urgente, prevenir o repara averías u otros daños y atención de emergencias, incluso las referidas a trabajos en situación de parada técnica, aun cuando pudieran estimarse tales situaciones como previsibles y propias de la actividad normal e incluso rutinaria.

De acuerdo con la normativa laboral, el cómputo máximo de horas extraordinarias por empleado y año no podrá exceder en más de 80 horas a la jornada máxima que establece el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su descanso o retribución alternativa.

Excepto las de Fuerza Mayor y las Estructurales pactadas, la realización de las horas extraordinarias es de carácter voluntario.

26.2. Ambas partes acuerdan que la forma de compensación de las horas extraordinarias (económica o con descanso) será a elección del trabajador o trabajadora, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La bolsa de horas de descanso acumuladas no podrá exceder de 40 horas.
- Deberá respetarse el límite legal que establece que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La compensación por hora extraordinaria trabajada será la siguiente:

- Hora extra en día normal: 1,5 horas de descanso, por hora trabajada o 150% de salario/hora sobre la hora de trabajo ordinaria.

- Hora extra en día festivo: 2 horas descanso, por hora trabajada o 200% de salario/hora sobre la hora de trabajo ordinaria.

Con el fin de objetivar el coste económico de la hora ordinaria, ambas partes acuerdan que la misma se calculará dividiendo el Salario Base del Nivel retributivo 6 de cada uno de los Grupos Profesionales entre 1732 horas de trabajo. La compensación de estas horas extras tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022.

A las horas extras realizadas en horario nocturno se le sumara el complemento de nocturnidad.

Podrá establecerse de mutuo acuerdo la compensación mixta: económica y descanso:

a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 50% o el 100% según se realicen las horas en día laboral o en día festivo.

b) Adicionalmente el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% del salario base de las horas extras realizadas.

#### Art. 27.- Revisión salarial

Ambas partes acuerdan para los años de vigencia del Convenio (2021-2023) una subida salarial aplicable a las tablas salariales, plus de operación, plus de transporte y plus de Castelnou de:

4% en 2021, respecto al 2017.

4% en 2022, respecto al 2021

4% en 2023, respecto al 2022.

#### Capítulo VI. Beneficios sociales

##### Art. 28.- Seguro médico

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de la condición de asegurados del seguro médico que en cada momento suscriba la Empresa a su favor. De dicho seguro se beneficiarán únicamente los titulares del contrato de trabajo, sus parejas legales (cónyuge o pareja de hecho inscrita legalmente) y sus hijos hasta la mayoría de edad.

##### Art. 29.- Plan de Pensiones

Los trabajadores y trabajadoras que tengan más de un año de antigüedad podrán adherirse en el Plan de Pensiones para los Empleados de Engie Castelnou S.L.U. La adhesión al plan de pensiones será voluntaria por parte del trabajador o trabajadora.

##### Art. 30.- Seguro de vida

La Dirección de la Empresa suscribirá un seguro colectivo que garantice a los trabajadores y trabajadoras la cobertura de las siguientes contingencias y cuantías:

a) Fallecimiento por cualquier causa: una anualidad de salario convenio, mínimo 35.000€

b) Fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 31.000€ adicionales al capital del punto a)

c) Declaración definitiva de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa: 12.000€

d) Declaración definitiva de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 31.000€ adicionales al capital del punto c)

##### Art. 31.- Complemento en casos de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la causa, la Empresa complementará la prestación de incapacidad temporal de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la cantidad resultante de sumar Salario Base, Plus Castelnou y, en su caso, Plus Operación o Prima de Revisión LTSA.

#### Capítulo VII. Prevención y salud laboral

##### Art. 32.- Prevención y Salud.

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

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

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

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

En todo caso la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Equipos de Trabajo y medios de protección.

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

La Empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

c) Información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

El Empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Formación de los trabajadores y trabajadoras.

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

La formación deberá impartirse, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales es, en todo caso, obligatoria para los trabajadores y trabajadoras.

e) Medidas de emergencia.

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

f) Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras que elabore el Ministerio de Sanidad y Consumo.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual.

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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

g) Documentación.

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

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Art. 33.- Asistencia sanitaria en periodos de Revisión LTSA de la central.

En periodo de realización de tareas de Revisión LTSA y con el fin de limitar los riesgos derivados de posibles accidentes durante la realización de dichos trabajos laborales especiales, la Empresa contratará los servicios de una Ambulancia y un ATS para que estén disponibles en el centro de trabajo durante todas las horas en las que se desarrollen los mismos.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Art. 34.- Cuestiones generales

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

Con independencia de lo anterior, los trabajadores y trabajadoras de Engie Castelnou S.L.U. se comprometen a respetar el Código de Conducta de las Empresas del Grupo ENGIE, cuyo contenido pasa a formar parte del presente Convenio y se adjunta al mismo como anexo. Cualquier incumplimiento de dicho Código, con independencia de su inclusión o no dentro del elenco de faltas laborales de los artículos siguientes, constituirá infracción laboral sancionable de acuerdo con el principio de proporcionalidad, pudiendo llegar a justificar el despido disciplinario del trabajador en los supuestos de máxima gravedad.

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

**Art. 35.- Faltas leves**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada que no excedan de treinta minutos en el período de un mes.
- b) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes, compañeros o subordinados, de carácter leve.
- c) No comunicar a la Empresa las incidencias relativas al trabajador o a su familia que pudieran tener repercusión laboral o en materia de Seguridad Social o Hacienda Pública.
- d) Respecto al personal en sistema a turnos, no transmitir el trabajador saliente al trabajador entrante el flujo de información necesaria para el correcto funcionamiento de la actividad de la central, que garantice la explotación fiable y segura de la misma.
- e) Cualquier incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive del mismo perjuicio grave para los intereses de la Empresa, clientes, superiores jerárquicos, compañeros o subordinados.

**Art. 36.- Faltas graves**

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) Los incumplimientos de jornada superiores a treinta minutos y que no excedan los noventa minutos, en el período de un mes.
- b) La falta al trabajo sin causa justificada un día en el período de un mes.
- c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes y jefas, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.
- d) La reincidencia o reiteración en falta leve dentro de un período de tres meses, con excepción de las del apartado a).
- e) Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudiquen a la Empresa por utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.
- f) Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora en el centro de trabajo.
- g) La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Si se derivase de dicha inobservancia riesgo grave para las personas o las cosas o, como consecuencia de la conducta del trabajador o trabajadora fuera sancionada administrativamente la empresa, la falta será considerada en todo caso muy grave
- h) Hacer un aprovechamiento indebido de los cursos de formación interna, externa o, en su caso, recibida a través de internet u otros medios de formación a distancia, cuya realización sea obligatoria para el trabajador o trabajadora de acuerdo con las instrucciones de la Empresa o haya sido sufragada, en todo o en parte, por ésta.
- i) Facilitar la entrada al recinto vallado de la central a personas no autorizadas.
- j) Hacer un uso personal de los equipos y herramientas de trabajo de la central.
- k) Sacar equipos del almacén o de la central sin autorización escrita del responsable del servicio.
- l) En general, cualquier comportamiento del que se derive perjuicio grave para los intereses de la Empresa, de los clientes o de los jefes, compañeros o subordinados.

**Art. 37.- Faltas muy graves**

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) La negativa a realizar el Servicio de Retén cuando el trabajador o trabajadora pertenezca al área de mantenimiento o sea designado para ello por la Dirección de la Empresa.
- b) Los retrasos injustificados en la entrada al trabajo, superiores a 90 minutos en el período de un mes natural en su conjunto.
- c) La falta de respeto o consideración a clientes, jefes y jefas, compañeros y compañeras o subordinados y subordinadas, de carácter muy grave.
- d) La reiteración o reincidencia en falta grave dentro del período de seis meses, con excepción de las del apartado a).
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- f) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- g) Ejercer cargo o prestar colaboración en compañías cuyas actividades puedan suponer concurrencia o competencia con el Grupo ENGIE o dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa.
- h) La utilización para uso personal de las herramientas informáticas puestas a disposición del trabajador o trabajadora por la Empresa y, en particular, el uso del correo electrónico e Internet para fines ajenos a los profesionales.
- i) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión grave de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

**Art. 38.- Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por falta leve:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

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

c) Por falta muy grave:

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

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

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y a la representación de los trabajadores y trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Cuando la naturaleza de los incumplimientos laborales lo aconseje, para una mejor determinación de la sanción a aplicar, la Dirección de la Empresa podrá suspender temporalmente de empleo, que no de sueldo, a los trabajadores y trabajadoras afectados, en tanto no finalice la investigación de los eventuales incumplimientos y el procedimiento sancionador en su conjunto

Disposiciones adicionales

DA 1ª.- Normas subsidiarias

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

DA 2ª.- Comisión paritaria

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la Representación de las partes firmantes del Convenio.

Cada parte negociadora del Convenio designará tres miembros que la representen en dicha Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de velar por la correcta aplicación, seguimiento e interpretación del presente Convenio, y de resolver los conflictos derivados de la aplicación de del mismo, así como aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno y dotarse de cualesquiera otras competencias que las partes le atribuyan de mutuo acuerdo. En todo caso, será necesaria consulta previa a la Comisión en los supuestos de impugnación del presente Convenio y convocatoria de huelga.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones siempre que estén presentes un mínimo de dos personas de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

La Comisión Paritaria se reunirá anualmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos todos los componentes de la parte social o de la parte empresarial.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio. Las discrepancias entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la empresa se someterán a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días.

DA 3ª.- Regulación de la figura del Ethic Officer y elaboración de su reglamento de funcionamiento.

Siguiendo las líneas marcadas por la Dirección internacional del Grupo ENGIE, la Dirección de la Empresa integrará en su organigrama la figura del ETHIC OFFICER, procediendo a redactar un Reglamento de Funcionamiento y Funciones (RFF) de dicha figura en el que se establezcan sus competencias, atribuciones, obligaciones y normas y procedimientos de funcionamiento.

La figura del ETHIC OFFICER, que será elegida por la Dirección de la Empresa siguiendo las indicaciones marcadas por la dirección internacional del Grupo, tendrá la finalidad de velar por el cumplimiento del Código de Conducta de las Empresas del Grupo ENGIE y de evitar situaciones de acoso laboral o sexual o actuar contra ellas si éstas existiesen, sirviendo de intermediario entre los trabajadores y trabajadoras y la Dirección del Grupo a la hora de dirigir a la misma las denuncias que puedan existir sobre incumplimientos de dicho Código.

La figura de la persona designada por la Dirección para realizar las funciones de ETHIC OFFICER y el RFF será puesto en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras con el fin de que puedan actuar de conformidad con el procedimiento previsto en el caso de que consideren necesario informar a la Dirección internacional del Grupo de cuantos presuntos incumplimiento del Código de Conducta del Grupo ENGIE consideren que se han producido.

Quien desarrolle las funciones de ETHIC OFFICER no podrá ser en ningún caso represaliado por la realización de las funciones que le sean encomendadas por el RFF, considerándose radicalmente nula cualquier decisión empresarial que pueda dirigirse en su contra por efecto y con la finalidad de perjudicarlo por las mismas.

El texto definitivo del RFF, que será puesto en conocimiento de los representantes unitarios de los trabajadores y trabajadoras con carácter previo a su publicación, con el fin de que emitan un informe no vinculante al res-

pecto en el plazo de 15 días, será de obligado conocimiento y cumplimiento por todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa y su contenido pasará desde ese momento a formar parte del Convenio.

DA 4ª.- Procedimiento para solventar las discrepancias que pueden surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 el Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas este convenio que afecten, entre otras pero no limitado a, las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de Los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes mencionadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

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

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

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria a este respecto se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

#### Disposición final

Disposición Final Única. Entrada en vigor y aplicación del régimen económico

El Convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2021.

Todo lo cual suscriben las partes integrantes de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del presente Convenio Colectivo.

Miembro de la Comisión Negociadora	Organización a la que pertenece	Documento Nacional de Identidad	Rúbrica
Carlos Tremps Salvo	Representación Empresa	7*****8-M	
Cristina Fernandez Castro	Representación Empresa	7*****-J	

Oscar Álvarez Martorel	Delegado de Personal	7*****-L	
------------------------	----------------------	----------	--

## ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2021

Grupo	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12
1	25.863	29.096	32.329	33.946	35.641	37.425	39.295	41.137	43.323	45.489	47.765	50.152
2	21.297	23.663	26.621	27.951	29.349	30.816	32.358	33.974	35.674	37.458	39.330	41.296
3	16.248	18.279	20.311	21.326	22.391	23.512	24.686	25.922	27.218	28.579	30.007	31.507

## ANEXO 2: TABLAS SALARIALES 2022

Grupo	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12
1	26.897	30.260	33.623	35.303	37.066	38.922	40.867	42.783	45.056	47.308	49.676	52.158
2	22.149	24.610	27.686	29.069	30.523	32.049	33.652	35.333	37.101	38.956	40.903	42.948
3	16.898	19.010	21.124	22.179	23.287	24.453	25.674	26.959	28.307	29.722	31.207	32.767

## ANEXO 3: TABLAS SALARIALES 2023

Grupo	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11	NIVEL 12
1	27.973	31.470	34.968	36.716	38.549	40.479	42.502	44.494	46.858	49.200	51.663	54.244
2	23.035	25.594	28.793	30.232	31.744	33.331	34.998	36.746	38.585	40.514	42.539	44.666
3	17.574	19.771	21.969	23.066	24.218	25.431	26.701	28.037	29.439	30.911	32.456	34.078

Núm. 2022-0861

## DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO EMPRESARIAL

Resolución del Servicio Provincial de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial de Teruel por la que se concede autorización administrativa de cierre de la instalación: LAMT 20 kV "Torrebaja" entre sus apoyos nº 5 y nº 6 y de CTI Z15895 "Villev Polígono Industrial" en el T.M. de Villev (Teruel) (Expediente TE-AT0031/20)

## ANTECEDENTES

Primero. – Con fecha 20 de febrero de 2020, nº de registro de entrada E20200113548, D. Emilio Carlos Molina Gómez, en representación de Edistribución Redes Digitales SLU con domicilio en C/ Aznar Molina 2, 50002 Zaragoza solicitó la autorización de cierre de la instalación de LAMT 20 kV "Torrebaja" entre sus apoyos nº 5 y nº 6 y de CTI Z15895 "Villev Polígono Industrial"

Junto a dicho documento se aportó proyecto redactado por el Ingeniero Técnico Industrial D. Carlos Sanchez-Fortún Pelegrín, visado VIZA200952 de fecha 17 de febrero de 2020 por el Colegio Oficial de Graduados en Ingeniería de la rama Industrial, Ingenieros Técnicos Industriales y Peritos Industriales de Aragón.

En dicho proyecto se indica textualmente:

"El CT Z15895 a desmantelar da suministro al polígono industrial de Villev, en marzo de 2018 el Ayuntamiento de Villev promueve "PROYECTO DE MEJORA Y AMPLIACIÓN DE POLÍGONO INDUSTRIAL DE VILLEL" visado a 9 de julio de 2019, suscrito por el Ingeniero Técnico Industrial D. Ignacio Redón Aranda, y que cuenta con expediente en el Servicio Provincial de Industria TE-AT0083/18, en el que se recoge la instalación de redes subterráneas y nuevos Centros de Transformación que sustituyen y mejoran la infraestructura a desmantelar en el presente proyecto."

"La totalidad de los suministros que actualmente se alimentan desde el CT Z15895 a desmantelar en el presente proyecto, pasarán a alimentarse desde Centro de Transformación prefabricado proyectado en proyecto que cuenta con expediente en el Servicio Provincial de Industria TE-AT0083/18."

Dichas instalaciones, correspondientes al expediente TE-AT0083/18, cuentan con Autorización de explotación otorgada mediante Resolución del Director del Servicio Provincial de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial de Teruel de fecha 27/11/2020.