

9920 *RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (código de Convenio número 9012013), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, en representación del mismo, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, SIE, CC.OO, ASCI, CGT, USO y ELA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO

Introducción

Artículo 1. *Principios básicos y naturaleza jurídica.*

La Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de «Iberdrola Grupo (en lo sucesivo ICCIG), constituida de conformidad con lo dispuesto en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio Colectivo de Grupo, fundamentando su oportunidad en las siguientes Bases contractuales:

Primera.—Que existe una jurisprudencia consolidada que ha aceptado la negociación y validez de los denominados Convenios de «grupos de empresas», siempre y cuando reúnan una serie de condiciones que las partes entienden debidamente cumplidas en el presente Convenio Colectivo.

Segunda.—Que la naturaleza jurídica esencial de los precitados convenios radica en la consideración del Grupo como unidad empresarial, tal y como se define en el artículo 1.2. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no obstaculizando tal consideración la constitución de varias sociedades anónimas mercantiles instrumentadas como estrategia de operación en la cambiante realidad económica.

Tercera.—Que las sociedades anónimas nacidas de segregación con transferencia de trabajadores desde «Iberdrola, Sociedad Anónima» («Iberdrola Redes, Sociedad Anónima»), «Iberdrola Generación, Sociedad Anónima», «Iberdrola Distribución Eléctrica, Sociedad Anónima» e «Iberdrola Sistemas, Sociedad Anónima»), o las que en el futuro se segreguen de aquellas e integren en Iberdrola Grupo, deberán tener como caracteres comunes los siguientes:

1. Propiedad del 100 por 100, o mayoritaria de las acciones de la sociedad segregada, por parte de «Iberdrola, Sociedad Anónima», que conservará las facultades inherentes a tal mayoría en la capacidad de decisión y dirección.

2. Segregación, u otras figuras análogas, respecto de actividades y medios de todo orden, junto con el personal adscrito a las mismas.

3. Ejercicio y/o reserva del ejercicio de las facultades de la más alta gerencia, así como de todas las funciones corporativas, en especial, a los efectos del presente Convenio Colectivo, la función corporativa de Recursos Humanos.

4. Reserva de las facultades de adscripción del personal a las sociedades segregadas o a la sociedad de cabecera.

5. Utilización conjunta y/o separada de los edificios, instalaciones y centros de trabajo.

6. Decisión del Consejo de Administración de «Iberdrola, Sociedad Anónima» acerca de la incorporación a Iberdrola Grupo.

Cuarta.—Que existe la voluntad, compartida por todas las partes, de mantener un marco único de relaciones laborales de carácter general para todas las empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio Colectivo y las que en el futuro se puedan constituir, dentro de las previsiones existentes y de los caracteres enumerados en la Base contractual precedente.

En tal sentido, las Secciones Sindicales desarrollarán su acción dentro de este marco único para las Empresas comprendidas en Iberdrola Grupo, siendo «Iberdrola, Sociedad Anónima» sujeto unitario de las relaciones jurídico-laborales.

Consecuentemente, el mismo marco único mantendrá la vinculación de los trabajadores afectados al Sistema de Previsión Social Complementaria pactado (instrumentado a través del Plan de Pensiones Iberdrola Grupo en el Fondo de Pensiones BBVA Primavera) y, siempre que sea legalmente posible, la asistencia sanitaria a través del régimen de Colaboración con la Seguridad Social.

Quinta.—Que, con total independencia de la configuración mercantil del grupo de sociedades o de empresas, Iberdrola Grupo se conforma, a efectos estrictamente jurídico-laborales, por «Iberdrola, Sociedad Anónima», «Iberdrola, Redes, Sociedad Anónima», «Iberdrola Generación, Sociedad Anónima», «Iberdrola Distribución Eléctrica, Sociedad Anónima», e «Iberdrola Sistemas, Sociedad Anónima». Posteriormente, se incorporarán el resto de empresas que pudieran nacer por segregación, o fórmulas análogas, de aquellas, de conformidad asimismo con los caracteres enumerados en la Base contractual Tercera precedente. Sin que ello pueda impedir, en modo alguno, la creación de empresas ajenas a Iberdrola Grupo desde el punto de vista laboral, bien porque no hubieren surgido por segregación, bien porque su nacimiento no implique, forzosamente, la transferencia de trabajadores.

Sexta.—Las partes signatarias de este convenio, comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos empresariales de competitividad y eficiencia. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de condiciones de trabajo de Iberdrola Grupo y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios.

Este compromiso de conservación de condiciones de trabajo y mantenimiento de empleo se concreta mediante los acuerdos que constan en la disposición final primera del presente convenio, entendiéndose que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los empleados que resulten afectados.

Igualmente, las partes reconocen la aportación del capital humano al enriquecimiento de la actividad empresarial y hacen suya la actual política de gestión de Iberdrola Grupo en el sentido de facilitar la acomodación natural y no traumática del proceso de evolución cuantitativa y cualitativa de los empleados a los requerimientos empresariales, utilizando para ello mecanismos que favorezcan o prioricen la finalización de la vida laboral de forma progresiva y voluntaria.

De acuerdo con ello, cualquier cambio en la estructura empresarial, se realizará en el marco de respeto al régimen jurídico y a los derechos vigentes.

Séptima.—Que, a efectos de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes manifiestan que el presente ICCIG no excede el ámbito de la Empresa, estando aquellas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de Convenio Colectivo de eficacia general.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente ICCIG, de ámbito interprovincial, regirá en todos los centros de trabajo y demás dependencias de «Iberdrola, Sociedad Anónima», «Iberdrola Redes, Sociedad Anónima», «Iberdrola Generación, Sociedad Anónima», «Iberdrola Distribución Eléctrica, Sociedad Anónima» e «Iberdrola Sistemas, Sociedad Anónima», en el Estado español, en que se desarrollen sus actividades empresariales. Asimismo afectará, previa decisión al efecto de sus Consejos de Administración, a los centros de trabajo y demás dependencias de las empresas que en el futuro se puedan constituir por segregación o fórmulas análogas, siempre que se transfieran trabajadores y los centros y dependencias estén situados en territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente IICCIG, en la medida y con el alcance que a cada situación afecten, regirá para todo el personal de «Iberdrola, Sociedad Anónima», «Iberdrola Redes, Sociedad Anónima», «Iberdrola Generación, Sociedad Anónima», «Iberdrola Distribución Eléctrica, Sociedad Anónima» e «Iberdrola Sistemas, Sociedad Anónima», así como para el perteneciente a las empresas que en el futuro se puedan constituir por segregación o fórmulas análogas. Al personal que preste sus servicios mediante alguna de las modalidades de contratos a tiempo cierto o determinado, especiales, o a tiempo parcial, se les aplicarán las disposiciones del presente convenio colectivo en proporción y coherencia con su jornada, nivel de asimilación y tipo de contrato.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. Con carácter general: El presente IICCIG entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2001 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2001, entendiéndose prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

Sin perjuicio de dicha expiración, las cláusulas normativas, así como las cláusulas contenidas en el capítulo de acción sindical, artículo 1, el artículo 19 y la disposición final primera, prorrogarán su vigencia hasta que sean sustituidas por otro convenio colectivo.

2. Incrementos retributivos: Con independencia de lo regulado en el punto anterior, los acuerdos sobre incrementos retributivos incluidos en el capítulo V (excepto el artículo 39), tendrán una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre de 2003, en que expirarán automáticamente, sin que sea exigible ningún mecanismo de denuncia.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*

Si por decisión judicial de cualquier orden jurisdiccional, se resolviera dejar sin efecto todo o parte del contenido del Convenio colectivo de Iberdrola Grupo y que cualquiera de las partes firmantes considerase esencial, a la totalidad e indivisibilidad, el Convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Negociadora.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

El contenido del IICCIG constituye un todo unitario, global e indivisible y, su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto las de naturaleza económica como las derivadas de la organización, promoción, etc.) de los anteriores convenios colectivos, de normas internas y de cualquier otro tipo de condiciones individuales no contempladas en este IICCIG.

Las condiciones acordadas en este convenio, igualmente, compensarán y absorberán cualquier mejora que pueda establecerse en el futuro, sea cual fuere la forma, carácter o concepto que adopten, aún cuando tenga su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Industria y Energía, acuerdos administrativos o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pueda establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Principios generales de organización del trabajo.*

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección.

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del Sector Eléctrico. Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional de los empleados y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos trabajadores.

El Sistema de Gestión de RR.HH. se fundamenta en la definición de unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones bá-

cas que debe desempeñar todo empleado adscrito a las mismas, así como una relación de polifunciones o funciones asociadas que también deberán desempeñarse por algunos de los empleados adscritos a estas ocupaciones por razones organizativas u operativas, permanentes o coyunturales, que sin hacer variar la esencia de la ocupación la maticen y amplíen.

Ello supone dotar de flexibilidad a las organizaciones en la asignación de funciones, mejorando su adaptabilidad a necesidades futuras, a la vez que se posibilita el desarrollo continuo y la motivación de los empleados mediante la formación y el progreso profesional en la medida que la dinámica de la organización vaya propiciando. Complemento consustancial del sistema descrito, lo constituye la valoración de las funciones básicas de la ocupación, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para el reconocimiento y remuneración de las polifunciones o funciones asociadas.

Las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para acomodar a todo el personal de plantilla a la Organización.

Se promoverá la contratación directa de trabajadores fijos en la empresa, siempre que se mantenga en términos competitivos, conforme a lo que se pacta en el artículo 20 de este IICCIG.

Las necesidades coyunturales de trabajo en la empresa se atenderán de conformidad con la legislación vigente en cada momento. No obstante, la utilización de estas modalidades de contratación será restrictiva y no sistemática y quedará supeditada a la realidad de las necesidades.

La estructura retributiva se basa en el Salario Individual Reconocido (SIR) y en la aplicación de unas escalas salariales de referencia.

Por último, para el personal valorado se establece el procedimiento de promoción interna, a través de los niveles asignados a las polifunciones o funciones asociadas, reconociendo la formación y la polivalencia, y el de promoción externa, basado en el cambio de ocupación mediante la acreditación de la capacidad. También se incluye un procedimiento para la promoción del personal valorado, así como para los titulados superiores ingresados con anterioridad a la firma del presente convenio.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en la ocupación o puesto que tenga asignado, deberá prestar sus servicios donde, en caso de necesidad y a indicación de la jefatura, resulte preciso, respetando en todo caso las disposiciones legales y las convencionales pactadas en el presente convenio.

A efectos legales, la actividad productiva de generación, transporte y distribución de energía eléctrica de Iberdrola tiene la naturaleza de proceso continuo.

Artículo 8. *Definición de ocupación.*

El personal, con exclusión de los titulados superiores, tendrá definido su trabajo en la organización por medio de la ocupación. Se entiende por ocupación el conjunto de funciones básicas establecidas formalmente en la definición del puesto base que deben realizar todos los empleados incluidos en aquél, en los porcentajes de dedicación descritos en el estándar del puesto y que sirven para su valoración. La ocupación puede comprender, además, una relación de polifunciones o funciones asociadas que, por razones organizativas u operativas, pueden ser encomendadas a alguno o algunos empleados adscritos a la ocupación de que se trate, con carácter coyuntural o de forma permanente. Cuando se realicen polifunciones o funciones asociadas serán remuneradas, si procediese, según norma, de forma adicional al salario individual reconocido.

Las funciones definidas como puesto base en cada ocupación configuran el contenido de la prestación laboral del empleado en virtud de su relación de trabajo, permitiéndole llevar a cabo su participación en la misión asignada a la ocupación dentro de la organización. Las funciones de la ocupación se definen relacionando las actividades o conjuntos de tareas necesarias para llevar a cabo la citada prestación laboral. Para cada función se expresará el resultado final que se espera de su realización.

Sólo se consideran las actividades o conjuntos de tareas más significativas por:

- Su responsabilidad o impacto en los resultados.
- Su complejidad o dificultad.
- Su dificultad para ser delegadas.
- La dedicación que requieren.

Artículo 9. *Contenido funcional de la ocupación.*

En toda ocupación pueden comprenderse los siguientes contenidos funcionales:

a) El puesto base y sus funciones, constituyen la esencia de la ocupación y la caracterizan y diferencian de otras ocupaciones. Dentro de

una misma ocupación pueden coexistir funciones propias de distintos grupos profesionales.

b) Una relación de polifunciones o funciones asociadas, que pueden añadirse a las funciones básicas conforme a las necesidades de polivalencia funcional.

Normalmente, las polifunciones o funciones asociadas formarán parte del puesto base de otras ocupaciones, incluso de diferente grupo profesional y, generalmente, estarán limitadas a dos escalones superiores y uno inferior.

La definición de las funciones básicas y de las polifunciones o funciones asociadas es facultad de la Dirección.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente, la polifuncionalidad consiste en acumular funciones propias de varios grupos y categorías profesionales o niveles retributivos. Así pues, la realización de funciones de varios grupos y categorías o niveles es el contenido y el resultado de la polifuncionalidad.

Ello permite una organización más ágil adaptándola a las necesidades reales, disponiendo el paso de unas funciones a otras, acomodando la organización del trabajo a las necesidades cambiantes que se producen en la Empresa y en su entorno. Se equipara la prestación laboral, es decir las funciones a realizar por la ocupación, aunque no se realicen siempre todas, al grupo profesional de manera coherente.

Artículo 10. Grupos profesionales.

De conformidad con lo previsto por el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional de los empleados de Iberdrola Grupo por grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, y contenido de la prestación del trabajo. Los grupos profesionales servirán para adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización a la Seguridad Social. No obstante, ningún trabajador pasará a cotizar por tarifa inferior a la que estuviera adscrito en el régimen de categorías anteriormente existente.

Se entiende por grupo profesional, la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o, lo que es lo mismo, la agrupación de las tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Se entiende por «aptitudes profesionales», la capacidad y/o disposición del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también, las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite recibir para ello una formación.

Se entiende por «titulaciones», a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

Por último, «el contenido general de la prestación» se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, el grupo profesional se formará al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o aptitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

Se establecen los siguientes grupos profesionales: Grupo de Titulados Superiores, Grupo de Técnicos, Grupo de Administrativos, Grupo de Auxiliares y Grupo de Profesionales de Oficio.

a) Grupo de Titulados Superiores: Pertenecen a este grupo los empleados a quienes se ha exigido para su contratación la titulación académica de grado superior.

Pertenecen también a este grupo aquellos empleados que, sin poseer esta titulación, en razón a su experiencia, conocimientos y desarrollo profesional, la Dirección de la Empresa haya decidido su equiparación.

En este grupo quedan comprendidas las actividades directivas, las técnicas y las administrativas.

A efectos electorales de representación en la Empresa, los titulados superiores se incluirán en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

b) Grupo de Técnicos: Pertenecen a este grupo los empleados que desarrollan funciones relacionadas con las actividades técnicas de Iberdrola Grupo.

Se incluyen en este grupo las siguientes categorías:

Técnicos de grado medio: Estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones técnicas valoradas en los escalones A y B.

Técnicos Especialistas: Estarán encuadradas en esta categoría el resto de las ocupaciones técnicas.

c) Grupo de Administrativos: Pertenecen a este grupo los empleados que desarrollan funciones propias del proceso de administración y gestión de Iberdrola Grupo.

Quedarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

Administrativos de grado medio: Estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones administrativas y de gestión valoradas en los escalones A y B.

Especialistas Administrativos: Estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones administrativas y de gestión valoradas en los escalones C y D.

Oficiales Administrativos: Estarán encuadradas en esta categoría el resto de las ocupaciones administrativas y de gestión.

d) Grupo de Auxiliares: Pertenecen a este grupo los empleados que desarrollan funciones auxiliares tanto en el proceso técnico como en el de administración y gestión de Iberdrola Grupo.

Dentro de este grupo sólo existirá la categoría de Auxiliar.

A efectos electorales de representación en la Empresa, los empleados encuadrados en este grupo profesional, se incluirán en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

e) Grupo de Profesionales de Oficio: Pertenecen a este grupo los empleados que no estando incluidos en grupos anteriores, desarrollan funciones relacionadas con las diferentes profesiones u oficios propios del proceso productivo de Iberdrola Grupo.

Quedarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

Mandos Intermedios Profesionales de Oficio: Estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de profesionales de oficio valoradas en los escalones C y D.

Oficiales Profesionales de Oficio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de profesionales de oficio valoradas en los escalones E, F y G.

Ayudantes Profesionales de Oficio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de profesionales de oficio valoradas en el escalón H.

Los empleados que realicen funciones relacionadas con actividades comerciales estarán encuadrados en el Grupo de Técnicos o en el Grupo de Administrativos, según la prevalencia de sus funciones.

Artículo 11. Valoración de ocupaciones.

La valoración de ocupaciones se realiza mediante la técnica denominada «asignación de puntos por factores», de conformidad con el Manual de Valoración de referencia establecido, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 66, páginas 11303/11309, de 17 de marzo de 2000.

Con arreglo a las características propias de la Empresa y los principios generales de organización del artículo 7, las ocupaciones valoradas, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 8 escalones de la forma siguiente:

| Escalón | Puntuación |
|---------|----------------|
| A | De 706 a 1000. |
| B | De 611 a 705. |
| C | De 536 a 610. |
| D | De 476 a 535. |
| E | De 421 a 475. |
| F | De 371 a 420. |
| G | De 326 a 370. |
| H | De 100 a 325. |

La Dirección de la Empresa facilitará a todos los trabajadores la definición de la ocupación que ha servido de base para su calificación, así como las funciones básicas inherentes a la misma.

Al efectuarse la valoración correspondiente a cada ocupación, se determinará su inclusión en alguna de las categorías de los Grupos Profesionales, según las funciones que resulten prevalentes y su escalón. Se entenderá que son prevalentes las funciones que, en su conjunto, constituyan la mayor dedicación de la ocupación.

Se ratifican, como partes integrantes de este convenio colectivo, los siguientes acuerdos:

1. Acuerdos de la Comisión Paritaria de 29 de julio de 1999, publicados en el Boletín Oficial del Estado de 17 de marzo de 2000 (páginas 11303

a 11314) y corrección de errores publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril de 2000 (página 16586).

2. Acuerdos suscritos entre las partes firmantes del ICCIG el 19 de noviembre de 1998 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos 155/98 sobre conflicto colectivo.

Los textos de ambos acuerdos se dan por reproducidos.

Artículo 12. *Polifunciones o funciones asociadas.*

Las polifunciones o funciones asociadas a una ocupación se definen tomando en consideración las necesidades propias del proceso productivo y organizativo de la Empresa.

Para que estas polifunciones o funciones asociadas puedan considerarse como tales, deberán realizarse al menos durante un 5 por 100 del tiempo laboral en un semestre. La suma de todas las polifunciones o funciones asociadas asignadas a un empleado, no excederá del 30 por 100 de su tiempo laboral.

Las polifunciones o funciones asociadas a ocupaciones se evaluarán conforme a procedimiento establecido (NP002c. Rev 1).

Una vez analizadas las polifunciones o funciones asociadas, éstas se propondrán a la Comisión Mixta de Valoración de Ocupaciones, cuyas competencias se fijan en el artículo siguiente, para su refrendo y evaluación y, en su caso, inclusión en el estándar de la ocupación correspondiente.

Una vez que una función asociada esté incluida en el mencionado estándar, la Jefatura podrá encargar la realización de la misma, con carácter coyuntural o permanente, al empleado o empleados más idóneos, de conformidad con los criterios establecidos para la Promoción Interna.

Para asegurar la objetividad del Sistema, la Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (SMVO) analizará:

Los listados de asignaciones a empleados de polifunciones o funciones asociadas, que serán entregados periódicamente por DIRHU.

Las reclamaciones que puedan presentarse por los empleados o colectivos afectados.

Artículo 13. *Subcomisión mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.).*

La Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.) será designada por la Comisión Paritaria del presente convenio.

Sus funciones serán:

- A propuesta de la Dirección, incluir una nueva ocupación y las polifunciones o funciones asociadas en el catálogo de ocupaciones.
- Revisar la valoración de esa nueva ocupación.
- Evaluar las polifunciones o funciones asociadas e incluirlas en el estándar de la ocupación.
- Analizar y velar por el cumplimiento de los criterios en las asignaciones a empleados de las polifunciones o funciones asociadas
- Entender, en primera instancia, de las reclamaciones que puedan presentarse.

Para que los acuerdos y propuestas de esta Comisión tengan validez, será necesario contar con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Los desacuerdos en la valoración de una ocupación o función asociada o las controversias que pudieran surgir, se someterán a arbitraje externo.

Artículo 14. *Evaluación de las funciones asociadas o polifunciones.*

Propuesta una nueva polifunción o función asociada, deberá evaluarse si añade contenido a la ocupación básica.

En general una función asociada a una ocupación (ocupación 1), será una función que forme parte del puesto base de otra ocupación (ocupación 2).

Si la «ocupación 2» pertenece a un escalón superior a la «ocupación 1», se considerará que la función asociada tiene un contenido superior.

Si pertenecen al mismo escalón, el contenido permanecerá igual, y si la «ocupación 2» pertenece a un escalón inferior al de la «ocupación 1», el contenido será menor.

Comparando las ocupaciones básicas, en las que interviene la función asociada, con la «ocupación 1» se evalúa cualitativamente si mejora, iguala o minora el contenido de la ocupación básica 1.

Artículo 15. *Movilidad funcional y sustituciones (suplencias).*

La regulación que se efectúa en el presente convenio colectivo no excluye la movilidad funcional prevista en Estatuto de los Trabajadores vigente.

Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga o descarga, transporte o traslación, utilización de terminales informáticos o máquinas de escribir, fotocopiado o introducción de documentos en fax, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc. En ningún caso se entenderá que la realización de estas actividades está comprendida en un supuesto de movilidad funcional.

Tendrá la consideración de «suplencia» la realización de otra ocupación diferente a la que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignarla a uno o varios trabajadores por razones motivadas por ausencias o procesos de cobertura de vacantes. Su realización será obligatoria cuando las funciones resulten equivalentes.

Por la movilidad funcional o las suplencias no se podrá consolidar la nueva ocupación o funciones asignadas. En todo caso, si la ocupación encomendada tuviera mayor valoración, se abonarán en concepto de «suplencias» únicamente las diferencias del salario base de calificación y nivel de polifunción que resulten. No corresponderá abono alguno si la nueva ocupación fuera de igual o menor escalón.

La jefatura que ordene la movilidad funcional o la suplencia lo comunicará por escrito al trabajador afectado, consignando las causas y su previsible duración, que no excederá de seis meses en los casos de cobertura de vacantes.

Artículo 16. *Circulación de trabajadores dentro de Iberdrola Grupo.*

Por causa de razones organizativas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio Colectivo, podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente a Iberdrola Grupo, informando previamente a los Delegados Sindicales. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino.

En definitiva, los trabajadores de Iberdrola Grupo podrán realizar, indistintamente, su trabajo por las causas indicadas, en centros de trabajo o instalaciones de las empresas del Grupo.

La Norma sobre promoción externa y provisión de vacantes de ocupaciones valoradas, será de aplicación a las Empresas integrantes de Iberdrola Grupo, con las adaptaciones que resulten pertinentes.

No obstante, se podrá dar entrada directa a personal del exterior en las ocupaciones y/o destinos que se determinen por la Empresa en base a criterios de rejuvenecimiento de plantillas, plazas de centros aislados, necesidades de adquisición de nuevos conocimientos (nuevas tecnologías y métodos de trabajo, actividad comercial, nuevas exigencias derivadas del Plan de Transformación, Ley del Sector Eléctrico, etc.)

Artículo 17. *Trabajadores con escalón a «Título personal».*

El personal con escalón a «título personal», podrá ser recolocado por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en una vacante existente siempre y cuando sea considerado por la Empresa adecuado para la plaza y ello no obligue al cambio de domicilio del trabajador. Los trabajadores con escalón a «título personal» podrán solicitar su recolocación en las vacantes existentes. De realizarse la asignación ésta no supondrá coste adicional para la Empresa.

Artículo 18. *Capacidad disminuida.*

En el caso de que un trabajador, como consecuencia de informe médico-profesional elaborado por los Servicios Médicos de Empresa, fuera considerado por la Dirección de Recursos Humanos con capacidad disminuida para el desempeño de las funciones de su ocupación, y no iniciase expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de Invalidez Permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, a poder ser dentro de su entorno social.

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Si un trabajador fuera recolocado por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

El mismo criterio de recolocación se aplicará en el caso de que a un empleado que habiendo causado baja por haber sido declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta, le fuera revisada de oficio su situación por las entidades gestoras de la Seguridad Social, anulándose aquella declaración y considerándole apto para el trabajo, siempre que el empleado solicite el reingreso en el plazo máximo de un mes desde que le hubieran comunicado la citada resolución.

A los efectos prevenidos en las disposiciones legales vigentes sobre el empleo de minusválidos, el control y las recolocaciones efectuadas del personal con capacidad disminuida se plasmarán en un Libro-Registro, bajo la responsabilidad de los Servicios Médicos de Empresa, de todo lo cual se dará cuenta a los representantes de los trabajadores en la Subcomisión Mixta de Promoción (SMP).

Artículo 19. *Garantías del puesto de trabajo.*

1. Si, en caso necesario, la Dirección de la Empresa procediera a amortizar una plaza, el trabajador que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de los Servicios Médicos de Empresa, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta previa a los representantes de los trabajadores en la Subcomisión Mixta de Promoción y a los Delegados Sindicales. El trabajador recolocado por este motivo en ocupación de escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

Las modalidades indemnizatorias, si procedieran, para estos supuestos serán las siguientes:

A) En el caso de que la plaza asignada exigiese cambio de residencia, el empleado podrá optar entre:

Modalidad a:

1. Percibir la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.

2. Una indemnización de tres mensualidades referidas al valor del salario base de calificación del escalón del empleado afectado.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 14.000.000 de pesetas (84.141,69 euros), en las condiciones que, a tal fin, tiene establecidas la Empresa, en el Reglamento de Préstamos para la adquisición de Vivienda.

Modalidad b: Percibir una indemnización de cuatro millones de pesetas (24.040,48 euros) por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres. Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio.

La percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador trasladado durante el tiempo de cinco años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, esta indemnización de la «Modalidad b» compensa todos los gastos originados al trabajador como consecuencia del traslado, quedando incluidos en la misma, tanto los gastos materiales de traslado como la indemnización de tres mensualidades, y cualquiera otra existente en la Modalidad a).

B) Si la plaza asignada supone cambio de centro de trabajo, que no exige cambio de residencia del trabajador, percibirá una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, compensatoria de los gastos de desplazamiento que dicha plaza asignada conlleva. Su cuantía será: dos veces y media el resultado de multiplicar el número de kilómetros anuales al nuevo centro de trabajo desde su domicilio (como máximo, la distancia entre ambos centros de trabajo) en viaje de ida y vuelta en los días de trabajo de cada año, por el precio del kilómetro que abona la Empresa en los desplazamientos, vigente en el momento:

Indemnización: $2,5 \times [\text{días de trabajo} \times (\text{número Km} \times 2) \times \text{precio Km}]$.

Idéntico tratamiento tendrán los traslados colectivos de centro de trabajo que originen perjuicios al trabajador.

2. Para los casos en los que no se pueda aplicar la recolocación prevista, anualmente la Dirección podrá aprobar planes de jubilación anticipada y provisiones para posibilitar soluciones individuales especiales de carácter voluntario.

3. Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal transgresión se viera privado de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, la Empresa se compromete a mantener la continuidad de su vinculación laboral con la misma, reintegrándose inmediatamente a su ocupación.

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y formación del personal

Artículo 20. *Ingreso del personal.*

1. El personal valorado ingresará con las condiciones que se establecen en el presente convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las Escalas de sueldos que figuran en anexo I. Excepcionalmente, la Empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. De ello se informará a la Comisión Paritaria de este convenio. Los nuevos TT.SS. ingresarán en las condiciones del «Nuevo Sistema de Compensación de TT.SS.», aprobado por la Dirección.

2. En atención a la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el período de prueba a que quedará sometido este personal será de un año.

El período de prueba no es obligatorio, pudiendo la Empresa, en consecuencia, admitir a su personal con renuncia total o parcial a su utilización, informando a la Comisión Paritaria de este convenio.

3. El trabajador permanecerá en el mismo centro de trabajo y organización hasta completar los ocho años computándose, a estos efectos, el período de contrato temporal, si existiere, si bien se podrá flexibilizar esta exigencia cuando lo permitan las necesidades organizativas. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos tres años desde su contratación indefinida, podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo y organización.

4. De conformidad con los términos del artículo 7º de este convenio, durante la vigencia del mismo, la Empresa utilizará restrictivamente la contratación temporal y la subcontratación.

Artículo 21. *Principios generales de promoción.*

1. Con el fin de estimular el desarrollo personal del empleado para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa, se establecen tres tipos de promociones:

a) Promoción de ingreso: La promoción de ingreso regula el paso del Salario de la escala de ingreso hacia los valores de la escala de Salario base de calificación, reguladas en este convenio.

b) Promoción interna: La promoción interna regula el paso a otro subnivel retributivo dentro del escalón, sin cambio de ocupación, por la incorporación de funciones asociadas o polifunciones.

c) Promoción externa: La promoción externa regula el cambio de ocupación hacia otra valorada en escalón superior.

Artículo 22. *Promoción de ingreso.*

1. Es la promoción que se produce por el paso desde el Salario de la escala de ingreso hasta alcanzar los valores de la escala de Salarios base de calificación, según el escalón en que la ocupación esté encuadrada por su valoración. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos por la ocupación.

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la escala de ingreso hacia la escala de salario base de calificación se establece en cuatro años para los escalones A, B, C y D. Para los escalones E, F, G y H, será de tres años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de un cuarto o un tercio de la diferencia, según los casos, entre los valores de la escala de ingreso y la escala de salario base de calificación.

3. Es posible alcanzar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado, mediante evaluación profesional individual, informando a la Comisión Paritaria de este convenio. En tal caso, los incrementos anuales serían duplicados.

4. Al personal que actualmente se encuentre en período de promoción de ingreso, se le situará en la posición de la escala retributiva que corres-

ponda como consecuencia de la reducción a la mitad de este período (TT.SS. y A, B, C y D de ocho a cuatro años; E, F, G, y H de seis a tres años).

5. La promoción de ingreso de los actuales TT.SS. se realizará de acuerdo a lo pactado en el presente artículo.

6. La promoción de ingreso de los nuevos TT.SS. que se incorporen a partir de la fecha de la firma del presente convenio, se realizará en las condiciones del Nuevo Sistema de Compensación de TT.SS. aprobado por la Dirección.

Artículo 23. *Promoción interna.*

Esta promoción remunera la realización de aquellas polifunciones o funciones asociadas a una ocupación, cuya evaluación, realizada según la norma correspondiente, haga susceptible la asignación de un subnivel retributivo conforme se define en dicha norma.

La adjudicación de las polifunciones o funciones asociadas se desarrollará por una normativa, teniendo como base los siguientes criterios:

1. Formación específica acreditada para la realización de la polifunción o función asociada en la ocupación correspondiente.
2. Experiencia profesional documentada.
3. En su caso, concurso por un procedimiento rápido.

Para que surtan efectos económicos, las polifunciones o funciones asociadas deberán estar adjudicadas, al menos, durante un periodo de 6 meses. Una vez superado dicho plazo se abonarán con carácter retroactivo desde la fecha de adjudicación.

Para la reducción del tiempo del proceso de consolidación del «plus de polifunción», se aplicará el sistema de evaluación profesional definido en la Norma sobre Promoción Interna.

Artículo 24. *Promoción externa.*

1. Esta promoción se produce cuando el empleado pasa a una nueva ocupación, valorada con escalón superior al de su ocupación anterior.

Se considerará como régimen para la Promoción Externa el de la capacidad acreditada mediante concurso—oposición o concurso-selección. La adjudicación de las plazas se efectuará atendiendo a los resultados de los citados concursos.

2. La Dirección de la Empresa reservará hasta el 8% de las vacantes para ser cubiertas, por antigüedad, entre el personal del nivel organizativo inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores.

3. Los empleados que pretendan optar a plazas por concurso—oposición deberán cumplir las condiciones mínimas que se regulen en la Norma de Provisión de Vacantes para ocupaciones que, básicamente, son las siguientes:

No existencia de informe médico desfavorable para el desarrollo de las funciones de la ocupación, emitido por los Servicios Médicos de Empresa.

Estar encuadrado en el mismo escalón y en alguno de los dos inmediatos inferiores al de la vacante a cubrir.

Haber permanecido, como mínimo, dos años en la plaza de origen (excepto en los casos en que se hubiera adjudicado la misma por reorganización o por cualquiera de los procedimientos de reserva de plaza establecidos en convenio).

El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el mismo centro de trabajo, servicio y organización durante ocho años, computando a estos efectos el período de contrato temporal, si bien se podrá flexibilizar esta exigencia cuando lo permitan las necesidades organizativas. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos tres años desde su contratación indefinida, podrá optar a concursos dentro del mismo centro, servicio y organización.

4. El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será nombrado por la Dirección de la Empresa mediante concurso-selección o libre designación. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección, de acuerdo con los criterios objetivos pactados en el seno de la SMP. Las ocupaciones definidas como «de confianza» se notificarán previamente a los Representantes de los Trabajadores en la SMP.

5. La promoción a ocupaciones de los escalones A y B desde otras de escalón inferior (C a H), requerirá superar un examen adicional de conocimientos de grado medio, del que estarán exentos los poseedores de la titulación correspondiente o del reconocimiento previo por la Empresa de esos conocimientos.

6. Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición o por concurso-selección, tengan que trasladar su

residencia, percibirán una gratificación, consistente en dos mensualidades del valor de su escalón de destino en la escala del salario base de calificación, una vez superado el período de adaptación.

7. El importe económico de la promoción externa vendrá fijado por la diferencia entre los valores del escalón de origen y del escalón de destino en la escala del salario base de calificación o en la escala de ingreso, según proceda. Todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que en cada caso proceda.

Artículo 25. *Sistema especial de promoción de escalones A y B (Titulados Medios y asimilados).*

La existencia en el pasado de tratamientos especiales de promoción para empleados incluidos en las segundas categorías, destacados por su especial dedicación o desempeño, y el deseo de su mantenimiento, justifican el establecimiento de un sistema especial de promoción de estos empleados. El sistema, sin que produzca ruptura del criterio de valoración y encuadramiento en ocupaciones, promoverá el reconocimiento de la dedicación o desempeño, la capacidad reconocida, la experiencia acreditada y la singular especialización.

Para ello se crea el escalón A0, al que se accederá por libre designación desde los escalones A y B y dispondrá de 4 niveles retributivos, con salario base de calificación:

Escalón A0:

A01: Sueldo Base de calificación del escalón B + 3 niveles de polifunción del escalón B.

A02: Sueldo Base de calificación del escalón B + 5 niveles de polifunción del escalón B.

A03: Sueldo Base de calificación del escalón A + 4 niveles de polifunción del escalón A.

A04: Sueldo Base de calificación del escalón A + 6 niveles de polifunción del escalón A.

A los empleados que sean asimilados al escalón A0, sobre su SIR se aplicará un incremento salarial equivalente a la diferencia entre el Salario Base de calificación de su escalón y el Salario Base de calificación del nivel A0 inmediatamente superior; los ascensos posteriores se promoverán, discrecionalmente, por la Dirección en base a criterios equivalentes a los que aplique a los Titulados Superiores.

Los empleados a los que se promueva a este escalón mantendrán y seguirán realizando las funciones de su ocupación. Si por razones organizativas fueran cambiados de ocupación pasarían a realizar las funciones y responsabilidades inherentes a la misma, sin pérdida del escalón A0 asignado por este procedimiento.

Los empleados encuadrados en el nivel A0 tendrán derecho a solicitar la presentación a un examen similar al que realizan para el ingreso en la Empresa los Titulados Superiores y, de superarlo, a ser incluidos en las ternas de candidatos en los procesos de selección de Titulados Superiores.

Artículo 26. *Cobertura de vacantes.*

La adjudicación de las plazas vacantes se efectuará atendiendo a los resultados de los concursos.

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en que los trabajadores solicitantes procedan de la misma ocupación, escalón y especialidad que la de la convocatoria, y que cumplan los requisitos de permanencia en plaza (cinco años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización y ocho años el personal de nuevo ingreso). El derecho a traslado horizontal no podrá ser ejercitado más de dos veces durante la vigencia del contrato de trabajo.

No obstante lo expresado anteriormente, la Empresa reservará, cuando lo considere preciso, las plazas necesarias para las siguientes situaciones:

Trabajadores, provisionalmente, sin plaza de estructura.

Trabajadores que tienen asignado escalón a «título personal».

Trabajadores con capacidad disminuida para su ocupación.

Trabajadores que hayan venido desempeñando prolongadamente trabajos especialmente penosos, tales como estancias en instalaciones alejadas, turno cerrado de relevos, trabajos en estructuras a gran altura, brigadas de trabajos en tensión (TET), etc.

Con el fin de agilizar el proceso de cobertura de vacantes se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1. Flexibilización de normas:

Se podrán flexibilizar las condiciones reguladas en la norma correspondiente cuando existan justificadas razones organizativas, en cuyo caso

se comunicarán dichas razones y el sistema que se pretende aplicar a los componentes de la SMP, para que en el plazo de siete días naturales formulen las alegaciones que consideren oportunas. En caso de existir alegaciones se convocará la SMP a la mayor brevedad.

2. Creación de bolsas de candidatos internos:

La Empresa, cuando lo estime conveniente, convocará concursos-oposición de aptitud para aquellas ocupaciones en las que se prevea un mayor número de vacantes, con el fin de disponer de bolsas de candidatos aptos que podrán ser asignados, de forma inmediata, a las vacantes que se produzcan. Estas bolsas mantendrán una vigencia de dos años. La selección del candidato más idóneo se realizará en base a ternas de los concursantes declarados aptos.

3. Definición de plazas a cubrir directamente con candidatos del exterior:

Se definirán por la Empresa las ocupaciones y/o destinos en los que se podrá dar entrada directamente a personal del exterior en base a las siguientes necesidades:

Rejuvenecimiento de plantillas en determinados centros.

Vacantes en centros aislados.

Adquisición de nuevos conocimientos (nuevas tecnologías y métodos de trabajo, puestos comerciales, nuevas exigencias derivadas del Plan de Transformación, LOSEN, etc.)

Una vez determinadas serán informadas en la SMP.

4. Convocatoria inmediata de las vacantes producidas en las ocupaciones aceptadas como «de confianza» por los representantes de los trabajadores.

5. La Dirección de la Empresa designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha del acta de examen. Este ocupará la nueva plaza, necesariamente, antes de que transcurran cuatro meses desde la fecha de designación, aplicándose a su SIR el incremento por promoción externa que corresponda si, una vez transcurridos dos meses desde la fecha de designación, no hubiera podido ocuparla por causas imputables a la Empresa.

6. Se integra en el sistema de promoción externa el de la cobertura de vacante por formación acreditada. El compromiso que sigue se pasa a los acuerdos complementarios.

Artículo 27. *Período de adaptación.*

Todo trabajador seleccionado para ocupar un puesto estará sometido al período de adaptación que se indica seguidamente, cuya duración está determinada en función de la importancia del escalón que haya figurado en la convocatoria del concurso:

| Escalón | Período de adaptación - Meses |
|---------|-------------------------------------|
| A | 6 |
| B | 6 |
| C | 4 |
| D | 4 |
| E | 3 |
| F | 3 |
| G | 2 |
| H | 1 |

Si durante el período de adaptación fuera declarado no apto o se produjera su renuncia, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares, de ser posible en su centro de trabajo o entorno social.

El período de adaptación no es obligatorio, pudiendo la Empresa renunciar total o parcialmente a su utilización.

Artículo 28. *Formación.*

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su ocupación como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen a tales fines. Para estos cursos se aplicará la norma de procedimiento retributivo para los Cursos de Formación. (NP.003.rev 0)

La formación interna en la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño de la ocupación.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.
- Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

2. Para cada ocupación y las polifunciones o funciones asociadas se estudiarán sus necesidades de formación (perfil formativo del puesto). Se definirán los módulos de conocimientos y los objetivos que se deben alcanzar según el nivel requerido para cada ocupación o función asociada y se informará a la Comisión Mixta de Formación. Asimismo, la Unidad de Formación, informará a los empleados sobre los perfiles formativos de su ocupación.

3. Se analizará el nivel de conocimientos de cada persona referido a su ocupación (perfil formativo de la persona).

De esta forma se podrán comparar ambos perfiles y detectar las carencias formativas existentes.

4. Las carencias formativas importantes para poder desempeñar correctamente el trabajo asignado deben subsanarse cuanto antes y con carácter obligatorio.

5. Con carácter voluntario, los empleados podrán solicitar aquellos cursos encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación para algunas polifunciones definidas en su ocupación o dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

6. El Plan Anual de Formación, que recogerá la oferta formativa de la Empresa, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de coste en la Comisión Mixta de Formación y, posteriormente a los Delegados Sindicales, con carácter previo a su ejecución.

7. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula en la norma (NP 003.rev 0).

8. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de fecha 19 diciembre de 2000, que se desarrollará en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente convenio.

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

Igualmente se asumirán, en la medida en que afecten, los Acuerdos que sobre esta materia se suscriban en los ámbitos correspondientes a Comunidades Autónomas.

CAPÍTULO IV

Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 29. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada de trabajo media teórica anual será de mil seiscientas treinta horas durante 220 jornadas laborales. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo, con excepción del régimen de trabajo a turnos.

2. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los dos días libres por semana serán consecutivos y preferentemente en sábado y domingo.

3. Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán como festivos.

4. Cuando la fiesta local coincida con sábado se trasladará su descanso a otro día acumulable al período de vacaciones anuales.

5. Para no exceder de las jornadas laborales a que se refiere el párrafo primero los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados.

6. Para ajustar la jornada anual del año 2001, dado el tiempo transcurrido desde el 1 de enero hasta la fecha de firma del presente convenio, el personal a jornada partida, descansará dos viernes a elección del empleado y de acuerdo con la jefatura.

7. El personal de turno que efectúe una jornada de ocho horas por día efectivo de trabajo en turno, compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, en la proporción que corresponda.

8. Las modificaciones de jornada y mejora de horarios reguladas en el presente convenio se establecen para favorecer la implantación de nuevas ordenaciones del tiempo de trabajo en los negocios y para dotarlos de mayor flexibilidad. A estos efectos, ambas partes se comprometen a que mediante la negociación con la Representación General de los Trabajadores, artículo 67 del presente Convenio, se alcancen los acuerdos que posibiliten dicha implantación antes de finalizar el mes de mayo de 2001.

Artículo 30. *Distribución irregular de la jornada.*

La Empresa, por necesidades puntuales del servicio, podrá modificar, pactando con cada trabajador afectado, el horario o jornada de trabajo, mediante la compensación de descanso, como se regula más adelante, y el abono de la bonificación establecida en el anexo 1A.

Dicha distribución irregular de la jornada podrá comprender jornadas ordinarias diarias superiores a nueve horas, respetando siempre el descanso diario entre jornadas de doce horas, sin que este hecho suponga pérdida de la compensación de comida que hubiere correspondido de no darse tal circunstancia.

Su compensación se efectuará de la forma siguiente:

Percepción de una bonificación por cada hora realmente trabajada fuera de horario según importes recogidos en anexo 1A.

Descanso, dentro de los seis meses siguientes, del exceso de horas trabajadas, elegido de conformidad con la jefaturas y de acuerdo con los siguientes criterios:

Trabajo en día laborable: Un día de descanso, por cada siete treinta horas trabajadas. Los restos de horas trabajadas que no completen módulos de siete treinta horas, se descansarán por tiempo equivalente al trabajado.

Trabajo en día de descanso: Medio día de descanso cuando el número de horas realizadas no exceda de cuatro y un día de descanso cuando el número de horas realizadas exceda de cuatro. Los restos de horas trabajadas que superen las siete treinta horas, se acumularán para su descanso con los mismos criterios que en día laborable.

Las modificaciones de horario originadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevista, serán de aceptación obligatoria por el trabajador hasta un máximo de ochenta horas anuales, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Los excesos de jornada derivados de esta distribución irregular, que por necesidades de empresa no puedan ser descansados en los seis meses siguientes a su realización, podrán considerarse y retribuirse como horas extraordinarias, previo arbitraje en los plazos previstos en el anexo 6 de este convenio. La Dirección correspondiente justificará en la Comisión Paritaria los motivos que han imposibilitado el descanso.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial a la comunidad que presta Iberdrola, se realizarán obligatoriamente las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y cuyas causas objetivas están pactadas con las Secciones Sindicales.

La realización de estas horas extraordinarias, denominadas «exigibles» es de carácter obligatorio para el trabajador, que podrá optar por su cobro o compensación con descansos de la forma regulada en el artículo anterior. La Empresa procurará que no se superen doscientas horas al año por empleado. Cuando se supere este límite, la Dirección correspondiente lo justificará ante las Secciones Sindicales.

2. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente a los Delegados Sindicales el listado de horas extraordinarias efectuadas en la Empresa.

3. Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, fijándose como objetivo un máximo de doscientas cincuenta mil anuales.

Artículo 32. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de veinticinco días laborables.

2. Su retribución será la siguiente: salario individual reconocido, premios de antigüedad y plus y complemento de polifuncionalidad. Los pluses de destino sólo se percibirán si la normativa o acuerdo que los regula así lo contemplase.

3. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades del servicio o la causa que fundamenta la petición de fraccionamiento por parte del empleado estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

4. Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos once días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 2.525 pesetas (15,18 euros) por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

Artículo 33. *Modalidades de jornada y horarios.*

El horario de trabajo de todo el personal de Iberdrola Grupo no sujeto a régimen de turnos será el siguiente:

De 16 de septiembre a 31 de mayo:

De lunes a jueves, jornada fraccionada de mañana y tarde de ocho treinta y cinco horas, con descanso de una hora para la comida del mediodía:

Entrada de la mañana: Ocho treinta horas.

Salida del mediodía: Trece treinta horas.

Entrada de la tarde: Catorce treinta horas.

Salida de la tarde: Dieciocho cero cinco horas.

Viernes, jornada de cinco horas continuadas de trabajo:

Entrada de la mañana: Ocho treinta horas.

Salida: Trece treinta horas.

De 1 de junio a 15 de septiembre:

Jornada intensiva:

De lunes a jueves, jornada continuada de seis treinta horas.

Entrada de la mañana a las ocho salida del mediodía a las catorce treinta horas.

Viernes, jornada continuada de cinco treinta horas:

Entrada de la mañana a las ocho horas.

Salida: Trece treinta horas.

Flexibilidad:

Para el personal con horario general que presta sus servicios en los centros de trabajo que actualmente tienen reconocida la flexibilidad en las horas de entrada, mediodía y salida (Gardoqui, Larraskitu, Hermosilla, Castellana, Claudio Coello, Aguacate, Melancólicos, Isabel la Católica, Calderón de la Barca y Guetaria), ésta será de treinta minutos; para el personal adscrito a otros centros de trabajo con horario general, la flexibilidad será de quince minutos. Quedan excluidos aquellos empleados que, por la naturaleza del servicio que prestan, no puedan disfrutarla.

La flexibilidad se podrá disfrutar a la hora de entrada de la mañana, al mediodía y en la salida de la tarde, respetándose en todo caso el tiempo de una hora para el descanso del mediodía (anexo 2).

El horario del personal sujeto al régimen de turnos se regula por lo dispuesto en la Norma «Regulación del régimen de trabajo a turnos en Iberdrola Grupo», si bien los descansos compensatorios se acomodarán a la jornada de mil seiscientos treinta horas anuales.

Artículo 34. *Personal desplazado.*

1. Cuando sea necesario que el personal acuda a trabajar a una instalación situada en localidad distinta de la de su centro de trabajo habitual y tenga que iniciar en ella su jornada laboral, será de su cuenta el tiempo utilizado en los desplazamientos de ida y regreso diarios entre su domicilio y dicha instalación, siempre que el mismo sea inferior al que utilice diariamente para acudir a su centro de trabajo habitual.

Si fuera superior, el tiempo de exceso, que no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva, ni se computará a efectos del límite de horas extraordinarias, será retribuido bajo el epígrafe «Plus de Transporte», según se indica en anexo 1A.

No obstante, el trabajador que lo desee, podrá compensar con horas de descanso, en lugar de percibir dichos importes, los excesos de tiempo que existan en estos desplazamientos.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

Un día de descanso por cada 15 pluses de la columna (1), ó 7 de la (2) más 1 de la (1), ó 5 de la (3); o combinación de ellas de forma que sumen siete treinta horas de exceso.

2. El personal desplazado iniciará y finalizará su jornada laboral en el Centro de Trabajo ocasional en que se encuentre. Si no encontrara acomodo (establecimientos hoteleros dotados de servicios adecuados) dentro de un radio de 15 kilómetros del Centro de Trabajo ocasional, será considerado como tiempo de exceso a efectos de aplicar las compensaciones o descansos del punto 1, el que supere al necesario para recorrer dichos 15 kilómetros.

Artículo 35. *Compensación pausa o descanso mediodía.*

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso del mediodía a una hora, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evalúa en 1.545 pesetas (9,29 euros). Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden de 30 de junio de 1938 y será incompatible con cualquier otra ayuda, subvención o suplido (dietas) por manutención.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 36. *Estructura salarial.*

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

I. Básicos.—Salario Individual Reconocido (SIR).

II. Complementarios.—Son aquellos conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada empleado en función de sus circunstancias relativas a las condiciones personales y al trabajo realizado. Son los siguientes:

Complemento de antigüedad.

Complemento de polifuncionalidad. (Funciones asociadas).

Plus de polifuncionalidad. (Funciones asociadas).

Complementos de destino.

Complementos variables (turnos, retenes, reclutamientos, horas extraordinarias y bonificaciones).

Estos complementos sustituyen a los anteriormente establecidos en los convenios colectivos correspondientes, normas, circulares, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

Artículo 37. *Salario Individual Reconocido (S.I.R.).*

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada empleado en función de su historial profesional y será la referencia para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el Subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado.

El S.I.R. absorbe, compensa y sustituye a todos los conceptos retributivos establecidos en los anteriores convenios colectivos, así como cualquier otro que viniera satisfaciendo la Empresa por cualquier causa y que no se declare expresamente vigente en este convenio.

Sobre el S.I.R. se aplicarán los incrementos que se pacten en convenio colectivo.

La retribución anual del Salario individual reconocido incluye las gratificaciones extraordinarias y se abona en 14 mensualidades.

Artículo 38. *Escala de calificación.*

Corresponde al salario fijado para cada ocupación definida y será el salario mínimo garantizado para el escalón de cada ocupación y para el personal TT.SS. actualmente en plantilla una vez completado el período de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en anexo 1.

Los TT.SS. que ingresen a partir de la fecha de la firma del presente convenio, tendrán un salario mínimo garantizado que se corresponderá al fijado en el nuevo Sistema de Compensación de TT.SS.

Sobre la escala de calificación, se calcularán los conceptos siguientes:

La promoción de ingreso.

La promoción interna.

La promoción externa.

Los complementos de destino.

Los complementos variables.

Las indemnizaciones y gratificaciones de traslado.

La escala se elevará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior para cada uno de los tres años de vigencia pactada para los incrementos salariales (2001/2002/2003). Para el presente año 2001, el incremento es del 4 por 100.

Artículo 39. *Escala de ingreso.*

La escala de ingreso define el Salario Individual Reconocido correspondiente a los diferentes escalones para el personal incorporado a la Empresa a partir de 1 de enero de 1996, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento. Los TT.SS. que ingresen a partir de la fecha de la firma del presente convenio lo harán en las condiciones del nuevo Sistema de Compensación de TT.SS.

La escala de ingreso para el año 2001 será la que figura en anexo 1. Para su revisión anual se utilizará una referencia externa que se constatará por la Comisión Paritaria de este convenio.

La Empresa se compromete a no bajar dicha escala durante la vigencia del presente convenio, reservándose el derecho de modificarla al alza.

Artículo 40. *Antigüedad en la empresa.*

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios en la Empresa cuyo importe será de 4.075 pesetas (24,49 euros) mensuales, y será la referencia para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el Subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se reconoció el último trienio hasta el día 1 del semestre en que se cumplan los sesenta y cinco años.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero, o 1 de julio, según que la causa que de origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1 ó 2 semestre del año.

Los premios de antigüedad serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de junio y noviembre.

Artículo 41. *Complemento y plus de polifunción.*

Se otorgará un complemento de polifunción a aquellos empleados que tengan asignado el desempeño de determinadas polifunciones o funciones asociadas a las básicas de su ocupación, conforme al procedimiento aprobado y en la cuantía correspondiente al subnivel determinado por la valoración.

El importe de cada subnivel será:

En los escalones D al H: Un 50 por 100 sobre la promoción externa de un escalón.

En los escalones B y C: Un 40 por 100 sobre la promoción externa de un escalón.

En el escalón A: Un 44 por 100 sobre la promoción externa del escalón B.

El complemento de polifunción sólo será consolidable por el ejercicio continuado de las polifunciones o funciones asociadas que lo justifiquen, a razón de un sexto del valor correspondiente a cada subnivel por cada año completo de ejecución. No obstante lo anteriormente dispuesto, podrá acelerarse la consolidación del complemento a razón de un tercio anual, en la forma regulada para la Promoción Interna.

La parte consolidada del complemento de polifunción constituirá el «Plus de Polifunción», con la consiguiente minoración del mencionado complemento.

En los casos de Promoción Externa, el Plus de Polifunción será absorbible y compensable por el incremento del Salario Individual Reconocido en la cuantía que establece el punto 7 del artículo 24 de este convenio. En el supuesto de que existiera un remanente no absorbido, seguirá teniendo la consideración de «Plus de Polifunción».

Artículo 42. *Polifunción de experiencia en la ocupación.*

Para compensar económicamente la experiencia adquirida en el desempeño de una ocupación en particular, se instituye la Polifunción de Experiencia en la ocupación. Sus cuantías serán las siguientes:

Un nivel de polifunción una vez cumplidos los cuarenta y cinco años de edad sin haber promocionado a escalón superior de ocupación durante los cinco años anteriores, contados como máximo a partir del 1 de enero de 1996.

Otro nivel adicional de polifunción una vez cumplidos los cincuenta y siete años de edad y habiendo permanecido en el primer nivel de polifunción durante los cinco años anteriores.

Cumplidas las condiciones antedichas, la cuantía de este complemento se integra en el SIR.

Artículo 43. *Complementos de destino.*

Son aquellos que se abonan en función del destino a determinadas instalaciones o de la prestación de actividades profesionales concretas que se definirán. Su cuantía y condiciones están reguladas en normativas específicas aprobadas o acordadas por la Dirección para los grupos de trabajadores u ocupaciones a los que afectan, informando de todo ello a la Comisión Paritaria de este convenio. Salvo el de Secretarías de Dirección que se regula por su normativa específica, estos complementos no son consolidables, perdiéndose en el momento en que se deja de prestar servicios en la instalación, localidad o actividad motivadores del complemento. Son los siguientes:

- Destino en Centrales Hidráulicas.
- Destino en Centrales Térmicas.
- Destino en Central Nuclear.
- Licencia Nuclear.
- Jefatura en Centrales Hidráulicas.
- Jefes de Turno del Despacho Central de Generación.
- Atención en Instalaciones no Automatizadas.
- Atención en Instalaciones de Distribución.
- Secretarías de Dirección.
- Ordenanzas Dirección.
- Servicio de Viajes.
- Chóferes.

Artículo 44. *Plus por trabajo a turnos.*

1. El personal que preste su actividad laboral en régimen de turnos cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en jornada continuada y en dichas condiciones las cantidades que figuran en anexo 1A, que tendrán por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos y, asimismo, estará incluida la parte correspondiente o proporcional a las vacaciones.

Los pluses por turno estarán constituidos por los siguientes conceptos:

Remuneración base del turno: Es el importe a percibir por cada día de trabajo en turno, ya sea de mañana, tarde o noche.

Plus de turno nocturno: Se entiende por turno nocturno aquél que se realice entre las veintidós y las seis horas o que al menos comprenda un tercio de la jornada dentro de tal horario. Su importe se añadirá al turno cada día en que el trabajo a turno se efectúe en el relevo de noche.

Plus de turno festivo: Se entiende por día festivo, a estos efectos, los sábados, domingos, los festivos nacionales, autonómicos y locales y los días 24 y 31 de diciembre. Su importe se añadirá al turno base y, en su caso, al nocturno cada día en que el trabajo a turno se efectúe en día festivo cuyo inicio coincida dentro de la propia festividad.

Se dan por reproducidos acuerdo y norma de turnos que se incluyen en los acuerdos adicionales al ICCIG publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de septiembre de 1999, así como la interpretación de la Comisión Paritaria de 17 de junio de 1999 referente a sustituciones en turno. (Anexo 3)

La Empresa, previa consulta a los Representantes de los Trabajadores, confeccionará los calendarios anuales para cada turno, en los que se espe-

cificarán: el régimen del mismo (cerrado, abierto); la cadencia en la alternancia (mañana, tarde, noche); el régimen de descansos; los períodos de exclusión del turno, ya sea por mantenimiento, vacaciones, los días excluidos de dicho régimen por paradas en la instalación u otras causas, etc. Se especificarán, asimismo, los trabajadores que resulten afectados como equipo del turno, así como los que pudieran resultar afectados para efectuar las correspondientes sustituciones en los supuestos que el propio régimen contemple, con el fin de evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias. Como complemento de dichos calendarios se determinará el régimen de sustituciones, que serán obligatorias e integradas en el propio régimen de trabajo y tendrán un plazo máximo de 4 semanas en que se recompondrá el calendario.

Artículo 45. *Plus de retén.*

Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Sus importes serán los especificados en el anexo 1A. Se dan por reproducidos acuerdo y norma de retén que se incluyen en los acuerdos adicionales al ICCIG publicados en el BOE de 20 de septiembre de 1999.

Los calendarios que serán confeccionados por la Dirección, previa consulta a los Representantes de los Trabajadores, deberán especificar los trabajadores afectados por el retén, los días u horas que afecten la dedicación del retén, la cadencia en la alternancia, los tiempos máximos de incorporación al trabajo, los sistemas de comunicación, las sustituciones y los afectados por las mismas, y el resto de condiciones que sean pertinentes en cada caso. La compensación de retén sólo se abonará por los días efectivamente trabajados en dicho régimen, no procediendo su abono en los días de vacaciones.

Artículo 46. *Plus de reclutamiento.*

Se entiende como reclutamiento la incorporación del trabajador, a requerimiento de la Empresa, a determinado lugar, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de servicio, debiendo concurrir las circunstancias siguientes:

- a) Que el trabajador sea requerido cuando se encuentre fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.
- b) Que, la prestación del servicio, deba realizarse fuera del horario de trabajo cualquier día de la semana, incluso sábados, domingos y festivos.
- c) Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.
- d) Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la incorporación en el momento de haberse concluido la jornada laboral del empleado requerido.

El reclutamiento se aplicará, exclusivamente, cuando se den las condiciones antedichas y en el régimen de sustituciones en turnos conforme a lo previsto en su propia normativa. Sus importes serán los especificados en el anexo 1A y, dado su carácter extraordinario, no se computará para la retribución de vacaciones.

Lo no contemplado en este convenio sobre este plus, se regirá por su normativa específica.

Artículo 47. *Abono horas extraordinarias, horas de viaje, de presencia y bonificaciones*

Se especifican en el anexo 1A los importes a abonar por horas extraordinarias y por bonificaciones de modificación de jornada o compensación por descanso.

Artículo 48. *Percepciones durante la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad.*

Durante los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, y por maternidad, los trabajadores percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 100 por 100 del salario individual reconocido y premios de antigüedad.

Los pluses de destino sólo se percibirán si la normativa o acuerdo que los regula así lo contemplase.

No obstante, si el índice de absentismo por enfermedad, aún cuando no sea necesaria la presentación del parte de baja, alcanzara en la Empresa el 6 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

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

b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero («Boletín Oficial del Estado» número 14, del 16). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural.

Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe, pertenecientes a dicho Servicio. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podrá ser considerada como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida del complemento regulado en el presente artículo.

Artículo 49. *Forma de pago.*

1. Las nóminas se abonarán a través de las entidades bancarias o de ahorro el día 27 de cada mes y en caso de que sea festivo, el día hábil inmediato anterior.

2. Las dos gratificaciones extraordinarias se satisfarán en las nóminas de junio y noviembre.

CAPÍTULO VI

Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 50. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

1. Será de aplicación a todo el personal la Norma MNPP 3.3.007 sobre gastos de locomoción, manutención y estancia que se declara vigente, estableciéndose en anexo 4 los importes de desayuno, comida, cena, habitación, plus de hospedería y plus de gastos, definiéndose los siguientes grupos:

Grupo 1 Titulados Superiores, A0 y escalón A.

Grupo 2 Escalones B y C.

Grupo 3 Escalones D al H.

2. Los gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el IPC real del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado.

3. La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en esta MNPP excluye la percepción de la «Compensación Pausa o Descanso Mediodía».

4. Los gastos de locomoción, manutención, y estancia serán abonados a través de nómina.

5. Para la corrección del valor del kilómetro, realizado en vehículo propio del empleado, en función de la evolución de los precios de la gasolina, se establece la siguiente fórmula, con redondeo, en moneda en pesetas a la unidad y en moneda euro al tercer decimal:

Precio Km = 0,0776 × precio gasolina + 25,31 pesetas.

Precio Km = 0,0776 × precio gasolina + 0,1521 euros.

CAPÍTULO VII

Previsión social

Artículo 51. *Sistema de previsión social complementaria.*

En la estipulación adicional segunda relativa a la homologación del Convenio Colectivo Extraestatutario de «Iberdrola, Sociedad Anónima» de 9 de octubre de 1996, se establecieron las bases esenciales y los fundamentos del nuevo Sistema de Previsión Social Complementario Unificador de ambos regímenes, siendo ratificado y completado con el Reglamento en el I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo de 1998; habiéndose constituido en julio de 1998 el nuevo Plan de Pensiones, quedando completadas la totalidad de las actuaciones prevenidas legalmente a tal efecto.

Con independencia y total respeto a las facultades y competencias atribuidas por el Ordenamiento Jurídico, las partes convinentes mani-

fiegan su voluntad de ratificar y consiguientemente incluir como parte indisoluble que forma parte del contenido del presente convenio, las mencionadas disposiciones que recogen las bases esenciales y los fundamentos del nuevo Sistema de Previsión Social Complementario antes referido que configuran las aportaciones y consiguientes prestaciones del Sistema. Estándose en lo que dispone el título «cuarto» del Reglamento del Plan de Pensiones de Iberdrola para todo lo que se refiera a los citados regímenes, normas, bases, estructura esencial y fundamentos de las especificaciones del Plan de Pensiones.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Sin perjuicio de lo que se regula a continuación sobre anticipos especiales, ayudas especiales para discapacitados y ayudas de estudios, se faculta a la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales, para revisar las normas que regulan estos beneficios, con respeto a los criterios marcados en convenio y condicionadas a su aprobación definitiva por la Comisión Paritaria de este convenio.

Artículo 52. *Anticipos especiales.*

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre ante una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, que no devengará interés alguno, cuya cuantía no excederá de tres mensualidades, de acuerdo con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales (SMAS).

El reintegro deberá realizarse deduciendo, de cada mensualidad que el trabajador perciba, una treintaseisava parte del importe del anticipo.

La cifra destinada a este fin, no podrá suponer un coste financiero que exceda de 25.000.000 de pesetas anuales, teniendo en cuenta el tipo medio de interés de la deuda de la Empresa.

Ningún empleado podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Artículo 53. *Ayudas especiales y ayudas de estudios.*

1. Ayuda para discapacitados: Los trabajadores podrán solicitar ayudas especiales para atender las necesidades de hijos y cónyuges discapacitados, de acuerdo con la «Norma sobre Ayudas Especiales para Discapacitados» (MNPP 3.3.010, rev.2) y con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la SMAS.

2. Ayuda de estudios: Los trabajadores podrán solicitar ayudas de estudios para hijos cuando se esté destinado en centros aislados y para estudios universitarios y de formación profesional de hijos que no puedan cursarse en su lugar de residencia.

Todo ello de acuerdo con la «Norma sobre Ayuda de Estudios» que se apruebe al efecto, y con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la SMAS.

Artículo 54. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del Seguro Individual de Accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 750.000 pesetas (4.507,59 euros).

Esta cantidad no se abonará cuando la SMAS estimara la no existencia de parientes próximos que vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Artículo 55. *Régimen de colaboración con la Seguridad Social.*

La Dirección de Iberdrola declara su intención de continuar, de acuerdo con las disposiciones oficiales en la materia, con el Régimen de Colaboración con la Seguridad Social, tanto en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional, recabando las actuaciones administrativas necesarias para mantener el régimen de colaboración a las empresas de Iberdrola Grupo o a los trabajadores transferidos por la segregación.

A estos fines se continuarán realizando las gestiones oportunas ante los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Trabajo y Seguridad Social para extender el Régimen de Colaboración al ámbito empresarial y territorial más amplio posible.

Las Secciones Sindicales serán informadas y oídas semestralmente sobre la aplicación detallada de las cantidades percibidas para el ejercicio de la Colaboración.

Estando actualmente en fase de revisión por parte de los citados Ministerios la normativa de funcionamiento y prestaciones de las Empresas Colaboradoras de la Seguridad Social, una vez que sean aprobadas las nuevas disposiciones oficiales o reglamentarias en la materia, la empresa procederá a la definición de las prestaciones objetivo y de los métodos más adecuados en materia de asistencia médica con los requerimientos de calidad y mínimo coste, conforme a criterios de solidaridad y no discriminación.

En caso de desaparición del actual régimen de colaboración, se iniciarán inmediatamente negociaciones con la Representación General de los Trabajadores, para la búsqueda de las mejores condiciones posibles como alternativa a la situación actual de la medicina asistencial.

Artículo 56. *Viviendas.*

1. Los contratos de inquilinato de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectadas a centros, instalaciones o necesidades del servicio, quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de su titular empleado.

2. En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

- a) Con la viuda/viudo mientras permanezca en ese estado.
- b) Con los hijos e hijas, hasta los veintitún años.
- c) Cuando se trate de hijos o hijas minusválidos reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

Artículo 57. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones existentes y en las generales que se fijan en las pólizas número 5.900.104 y 33.001.354. Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo los períodos de baja transitoria por agotamiento de Incapacidad Temporal (espera de calificación) y por excedencia forzosa. En todo caso se causará baja definitiva en el seguro al cumplir los sesenta y seis años de edad.

El capital asegurado queda referido a una anualidad del Salario Individual Reconocido y al Complemento de Antigüedad.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cuota que corresponde al trabajador, que es de 65 pesetas mensuales por cada 100.000 pesetas de capital asegurado.

Artículo 58. *Gratificación por antigüedad.*

La Empresa abonará a los trabajadores, en concepto de gratificación de veinticinco y cuarenta años de servicio lo siguiente:

A los veinticinco años de servicio: Dos mensualidades del SIR más complemento de antigüedad, menos los pagos anticipados en compra Gratificación veinticinco años del Colectivo A y compra de Premios Fidelidad veinticinco años del Colectivo B, a que se refiere la estipulación adicional tercera del anexo I (CCE) del ICCIG. Si la persona fallece, se jubila o se invalida con, al menos, veinticuatro años, seis meses y un día de servicio, y antes de los veinticinco años, se abonarán dos mensualidades del SIR más el complemento de antigüedad, menos el pago anticipado en compra veinticinco años.

A los cuarenta años de servicio: Cuatro mensualidades del SIR más el complemento de antigüedad, menos los pagos anticipados en compra Gratificación cuarenta años del Colectivo A y compras de Premios de Fidelidad treinta y cinco y cincuenta años del Colectivo B. Si la persona fallece, se jubila, o se invalida con, al menos veintinueve años, seis meses y un día de servicio, y antes de los cuarenta años, se abonarán cuatro mensualidades del SIR más el complemento de antigüedad, menos los pagos anticipados indicados. La Empresa garantiza a todos los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 1995 que cumplan las condiciones establecidas en este párrafo el abono, como mínimo, de seis mensualidades a lo largo de su vida laboral por la suma de las gratificaciones por antigüedad.

Artículo 59. *Tarifa eléctrica.*

La Empresa continuará suministrando energía eléctrica a los empleados comprendidos en el ámbito de este convenio, en las condiciones actuales.

CAPÍTULO IX

Permisos y licencias

Para lo no regulado en el presente capítulo sobre permisos y licencias, serán de aplicación las previsiones del ordenamiento jurídico y, en especial, las contempladas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 60. *Permisos retribuidos.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) En caso de matrimonio, quince días naturales desde la fecha en que se contraiga matrimonio.

b) En los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en los de nacimiento de hijo, hasta tres días naturales. En este último caso uno de los días, al menos, deberá ser laborable.

En estos casos, cuando sea necesario un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo en que se realice el mismo, el plazo será de cuatro días naturales.

c) En caso de fallecimiento de cónyuge, hasta siete días naturales. Para el resto de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales; si se necesita desplazamiento, cinco días naturales.

d) En caso de matrimonio de hijo del trabajador, el día de la ceremonia.

e) En caso de traslado de domicilio habitual, un día; si el mismo es superior a 200 kilómetros de distancia, dos días laborables.

f) En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo el trabajador percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del Sueldo a que tuviera derecho en la Empresa.

g) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.

h) Las trabajadoras/trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad del empleado, tal derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo o adicional a la hora de pausa del mediodía, sin pérdida por esta causa del derecho al importe de la compensación «pausa descanso mediodía».

2. Lo dispuesto para enfermedad grave o fallecimiento de parientes alcanza hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por lo que sólo serán de aplicación para los permisos en caso de que se trate de parientes que sean cónyuge, hijos, nietos, padres, suegros, abuelos, abuelos políticos, hermanos y cuñados.

3. Para que puedan ser concedidos estos permisos, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. Si ello no fuera posible, deberá presentar imprescindiblemente aquella documentación, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso. Ello no obsta para que en todo caso se avise previamente.

4. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que se produzcan en período de disfrute de vacaciones. El deber público ha de ser personalísimo y por lo tanto no alcanza a aquellos que puedan cumplirse mediante representantes. El crédito horario concedido a los representantes sindicales, lo es por el ejercicio de funciones de representación.

5. Se hace extensivo el derecho a disfrute de permisos retribuidos por fallecimiento o enfermedad grave de la pareja de hecho, siempre que se acredite formalmente en la empresa dicha situación.

Artículo 61. *Licencias especiales sin retribución y excedencia maternal.*

Será potestativo de la Dirección 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.

Se amplía a dos años el derecho a reserva de plaza en los casos de excedencia maternal.

Artículo 62. *Permisos por estudios.*

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que spongán la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos, serán descontados de los haberes del mes de noviembre de cada año.

2. Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.

3. En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 63. *Faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifican en:

- Leves.
- Graves, o
- Muy graves.

1. Faltas leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1.^a El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a treinta minutos, sin la debida justificación.

2.^a Faltar un día al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.^a 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.

4.^a El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

5.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.^a No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

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

8.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».

2. Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1.^a El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a treinta minutos, sin la debida justificación.

2.^a Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta «muy grave».

4.^a Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5.^a La simulación de enfermedad o accidente.

6.^a La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

7.^a Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

8.^a La negligencia o desidia en el trabajo.

9.^a La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

10.^a Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

11.^a Las derivadas de lo previsto en la causa cuarta de las faltas leves.

12.^a La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13.^a La falta de respeto y consideración debidos a los clientes.

14.^a El uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado.

3. Faltas muy graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1.^a Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de 20 durante un año.

2.^a Faltar tres o más días al trabajo durante un período de 30 sin causa que lo justifique.

3.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

4.^a El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa de empleado.

5.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6.^a La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.^a Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

9.^a Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

10.^a Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

11.^a Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12.^a Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

14.^a El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

15.^a Las derivadas de lo previsto en las causas cuarta y octava de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

16.^a La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 64. *Sanciones.*

1. Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

En caso de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado, pérdida del derecho de disfrute de dicha tarifa, durante un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

En el caso de hurto de fluido eléctrico o utilización fraudulenta de la hasta ahora denominada «la tarifa de empleado», la sanción llevará aparejada la pérdida total del derecho a disfrute de dicha tarifa.

4. Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Artículo 65. *Expediente disciplinario.*

1. La imposición de sanciones por la Dirección, por la comisión de faltas leves, graves o muy graves no exigirá incoar expediente disciplinario, excepción hecha de lo establecido por la ley para los representantes de los trabajadores. No obstante, será potestativo de la Dirección incoarlo cuando lo considere procedente.

El expediente disciplinario seguirá el proceso de actuaciones que se indica en los apartados siguientes.

2. Primera fase:

a) Dentro de las veinticuatro horas de haber tenido conocimiento de la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta, la jefatura directa del empleado presunto responsable de los mismos, elevará un Parte-denuncia al Jefe de su Unidad, quien, a su vez, lo trasladará al Director de su Área y, éste, a la mayor urgencia, lo comunicará al Director de Recursos Humanos.

b) El Director de Recursos Humanos, si lo considerase oportuno, decidirá la apertura de expediente o, directamente, la imposición de una sanción de conformidad con lo prevenido por la legislación laboral vigente.

c) Decidida la apertura de expediente, el Director de Recursos Humanos designará un Instructor para el mismo, quien a su vez nombrará, libremente, un Secretario para que le ayude en su misión y actúe como fedatario de las distintas actuaciones. El Instructor procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

El nombramiento de Instructor recaerá preferentemente en un Jurídico Superior, Licenciado en Derecho.

3. Segunda fase:

a) El Instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Dirección de Recursos Humanos de incoar expediente en ave riguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte denuncia.

b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguna de las Centrales Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo, se pondrá en conocimiento del Delegado Sindical de la misma el hecho de la apertura de expediente disciplinario.

c) El Instructor practicará las pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendentes a la mayor concreción de los hechos y emitirá su opinión respecto de si pueden ser o no constitutivos de falta laboral. Si no se apreciase la imputabilidad de los hechos denunciados se proveerá en esta fase el sobreseimiento del expediente y el archivo de las actuaciones, comunicándolo así al expedientado.

d) Asimismo el Instructor puede, si así lo estima pertinente, pedir la comparecencia del expedientado y tomarle declaración.

e) A la vista de estas pruebas, el Instructor notificará por escrito al afectado, con la conveniente circunstanciación de los hechos, un Pliego de Cargos.

f) En el plazo máximo de cinco días, el afectado presentará el Pliego de Descargos alegando cuanto estime oportuno a su derecho, así como proponiendo o solicitando la práctica de cuantas pruebas considere convenientes para su defensa.

g) En el plazo máximo de otros cinco días el Instructor practicará las pruebas propuestas por el afectado, siempre que estas sean factibles, y al caso, y no meramente dilatorias u obstruccionistas.

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección de Recursos Humanos un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con la legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

4. Tercera fase:

a) El Director de Recursos Humanos, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o bien, declarando la inexistencia de responsabilidad por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente.

b) El Instructor comunicará al afectado la resolución dictada, con entrega de copia y duplicado de la notificación para su firma y posterior unión al expediente.

Simultáneamente se notificará la resolución al Jefe de la Unidad de Gestión de Personal y Administración y al Jefe de la Unidad a que pertenece el interesado, a fin de que surta los oportunos efectos administrativos.

c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, se comunicará a los Delegados Sindicales y al Comité del Centro de Trabajo del expedientado, la sanción impuesta.

d) Las sanciones impuestas se incorporarán al expediente personal del sancionado durante un período de un año para las leves, de dos años para las graves y de tres años para las muy graves.

e) Dentro de los veinte días siguientes a la notificación de la resolución al interesado, éste podrá reclamar contra la sanción ante la Jurisdicción Laboral.

f) En los casos en que la falta pudiere ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo y sueldo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario. Caso de serle impuesta una sanción como resultado del expediente, dicho período de suspensión preventiva le será abonado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. Caso de absolución o sobreseimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

5. Sobreseimiento: En cualquier momento de la sustanciación del expediente, el Instructor podrá proponer conforme a criterios jurídicos, el sobreseimiento y archivo de las actuaciones.

6. Expediente disciplinario especial (garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales): El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de comisión de faltas por estos representantes de los trabajadores en el ejercicio de su función de representación es obligatorio y deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los Delegados Sindicales o de Comité de Empresa a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo, y el Delegado Sindical de la misma afiliación si lo hubiere. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

7. Plazos: El plazo máximo de sustanciación del expediente será de sesenta días naturales.

8. Prescripción de faltas: De conformidad con el artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar.

CAPÍTULO XI

Acción sindical en Iberdrola Grupo

Artículo 66. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en Iberdrola Grupo para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

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

Se regula la acción sindical general mediante Delegados de Secciones Sindicales en atención a las características de Iberdrola Grupo y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión de Convenio Colectivo

o pacto, rigiéndose esta última por las propias estipulaciones o cláusulas pactadas con los firmantes de cada Convenio Colectivo o pacto.

Respecto de «otros Delegados Sindicales» se estará, para los firmantes de este convenio a lo regulado en el mismo y, para los no firmantes, a los derechos que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 67. De la representación general de los trabajadores.

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, 7 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 61 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas de Iberdrola Grupo y centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del artículo siguiente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Iberdrola Grupo. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de Iberdrola y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Iberdrola Grupo y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 68. De las secciones sindicales.

Los sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de empresa y/o Delegados de Personal en el ámbito de Iberdrola Grupo, los sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en Iberdrola Grupo de al menos un 15 por 100 en su ámbito y de un 5 por 100 en el conjunto de Iberdrola Grupo, y los firmantes de este IICIG, podrán constituir Secciones Sindicales a nivel de la totalidad de Iberdrola Grupo, de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente Capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados, con el número, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de «Iberdrola, Sociedad Anónima» facilitará a tales Secciones Sindicales un local propio en las dependencias de las Oficinas Generales (Gardoqui, 8, Bilbao o Herrosilla, 3, Madrid), a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

Asimismo, podrán disponer de un crédito horario mensual del 10 por 100 del total de sus horas. Las horas computadas para este crédito se extraerán de las que correspondan a sus Delegados de Personal y miembros de Comité de empresa electos, y serán destinadas a actividades sindicales. Este crédito horario será de cómputo anual. Las Secciones Sindicales adquieren el compromiso de utilizar este derecho con la mayor racionalidad y para actividades estrictamente sindicales. Con el fin de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, deberán preavisarlo con la antelación suficiente.

Las Secciones Sindicales que no cumplan lo establecido en el párrafo 1º de este artículo se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Las Secciones Sindicales, con la debida representatividad e implantación en Iberdrola Grupo, ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de convenios colectivos de tal ámbito.

En los centros de trabajo que cuenten con plantilla superior a 50 trabajadores, se instalará por Iberdrola Grupo un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

Artículo 69. Del Delegado Sindical.

La Sección Sindical que cumpla los requisitos del párrafo 1.º del artículo 68, nombrará un Delegado Sindical que la represente a nivel de la totalidad de Iberdrola Grupo, con carácter general y a todos los efectos.

Este Delegado dispondrá de un crédito de ciento cincuenta y dos horas mensuales para su actividad sindical y tendrá las siguientes competencias:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

b) Serán oídos por Iberdrola en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

c) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral y a las reuniones de los Delegados de Prevención con la Dirección de Iberdrola.

d) Ser informado por la Dirección de Iberdrola:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece Iberdrola Grupo, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de Iberdrola Grupo, así como de los supuestos de subcontratación realizados.

Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

e) Serán asimismo informados y oídos por Iberdrola con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible aquellos planteamientos que sean razonables:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslados de personal y sobre todo proyecto o acción de Iberdrola Grupo que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o aplicación de nuevas tecnologías y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

De los planes de Formación Profesional.

f) Ser informados por la Dirección de Iberdrola en función de la materia de que se trate:

Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa y ser notificados de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en el apartado 1 del artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.

Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Semestralmente se entregará copia de los organigramas aprobados.

g) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de empresa en vigor.

Las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral en el desarrollo del trabajo.

h) Nombrar a los miembros que representen a su sindicato en comisiones mixtas cuando proceda, en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral y a los Delegados de Prevención.

i) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente a la Dirección del centro de trabajo al que afecte.

j) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias y especificadas en los párrafos anteriores, asumiendo la responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

k) El Delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de empresa.

l) Los Delegados de los Sindicatos tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los Comités de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley (o del resultado de pacto) estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Artículo 70. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, Iberdrola descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Iberdrola un escrito en el

que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. Iberdrola efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 71. Delegados sindicales para administración del Convenio. «otros Delegados sindicales».

1. En atención a la dedicación y profesionalidad necesarias en la Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (SMVO) y Subcomisión Mixta de Promoción (SMP) y otras, las secciones sindicales reconocidas en la empresa firmantes del IICCIG, tendrán, con cargo a la empresa, en función de su representatividad, un número de representantes liberados equivalente al doble de los que cada una de ellas tenga en la Comisión Paritaria. Los créditos horarios que los miembros de dichas Subcomisiones tengan reconocidos como Delegados de Personal o miembros de Comité de empresa, podrán ser destinados a otros representantes electos o Delegados Sindicales.

2. No obstante, las Secciones Sindicales podrán utilizar el 50 por 100 de las horas resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, para realizar nombramientos de Delegados Sindicales con representaciones funcionales o territoriales específicas, con el número máximo de Delegados que resulte de dividir estas horas entre 38, distribuyendo las mismas entre los Delegados de la manera que estime conveniente y pudiendo trasvasar las horas sobrantes, si las hubiera, a otros representantes que ostenten la condición de miembros de Comités de empresa o Delegados de Personal.

3. Estos Delegados ostentarán las mismas garantías y derechos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores a los miembros de Comité de empresa. En cuanto a su representación, la misma se ceñirá, exclusivamente, al ámbito funcional o territorial que ostenten.

4. De todas las circunstancias contempladas en el presente artículo se participará, con la razonable antelación, a la Dirección de Relaciones Laborales.

Artículo 72. Excedencias trabajadores que ostenten cargo sindical.

Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a Iberdrola Grupo, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En tales situaciones se estará a cuanto disponen el artículo 46.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 73. Garantías de los miembros de los Comités de empresa, Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales.

Durante el período de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de personal. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de personal de su centro de trabajo y el Delegado sindical de la misma afiliación, si lo hubiere. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia de este IICCIG, podrán establecerse sis-

temas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados Sindicales, sin rebasar su máximo legal.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su designación como componente de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre sus distintos representantes, al menos, dentro de cada cuatrimestre. A tal efecto el Delegado Sindical enviará comunicación a la Dirección de Relaciones Laborales de dicho reparto, con una antelación mínima de quince días.

Si rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la empresa el Sindicato correspondiente.

Los representantes sindicales no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

Los actuales representantes electos mantendrán sus mandatos hasta las próximas elecciones sindicales a nivel de grupo, aún cuando se incorporen a otros centros de trabajo de empresas segregadas.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 74. Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá a nivel de Iberdrola Grupo mediante la oportuna planificación, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La planificación de la actividad preventiva se establecerá en base a una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo se configura como Servicio de Prevención Mancomunado para todas sus empresas, tiene carácter interdisciplinario y está constituido por la Unidad de Servicios de Prevención (SERPRE) de ámbito corporativo.

La organización y funciones del Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo serán esencialmente las mismas existentes hasta la fecha, siendo revisadas en caso necesario para adecuarlas al conjunto de empresas de Iberdrola Grupo.

Los actuales Delegados de Prevención de Iberdrola, seguirán ejerciendo su actividad representativa y ostentarán las facultades y competencias a nivel de Iberdrola Grupo, conforme a la actualización realizada en el presente convenio del acuerdo firmado el 7 de febrero de 1996 que se incluye como anexo 5.

Los actuales Comités Locales de Seguridad y Salud serán los CLSS de Iberdrola Grupo, si bien, por acuerdo en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud, se podrá variar el número y ámbito de competencia de los Comités Locales, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de las nuevas empresas que componen Iberdrola Grupo.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de cada empresa de Iberdrola Grupo.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones finales

1.ª GARANTÍAS DE EMPLEO Y SEGREGACIÓN O TRANSMISIÓN DE ACTIVIDADES O NEGOCIOS

El mantenimiento del empleo, mediante la aplicación de políticas reorganizativas o de recolocación de trabajadores y, en los supuestos de que aquéllas no fueran suficientes, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas, ha venido siendo la práctica habitual de las empresas que componen Iberdrola Grupo; fórmulas incluso expresadas en distintas

negociaciones, acuerdos y convenios colectivos. Es intención de ambas partes que esas prácticas laborales se mantengan en el futuro para los trabajadores de Iberdrola Grupo.

Por tanto, la Dirección de Iberdrola continuará vigilando las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, que pudieran efectuarse durante la vigencia de este Convenio.

Si como consecuencia de las citadas situaciones se adoptara la decisión de suspender o extinguir las actividades en un centro de trabajo o en alguna de las unidades autónomas de producción, el personal afectado tendrá derecho a que se le apliquen las garantías de puesto de trabajo contenidas en el artículo 19 del presente Convenio, bien mediante la recolocación en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes, o acogiendo a los planes previstos en el punto 2 del citado artículo.

El contenido del artículo 1 y el de la presente disposición se enmarcan en el respeto de ambas partes a la aplicación de tres aspectos básicos:

El reconocimiento de la negociación colectiva y el diálogo como procedimientos más idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.

El mantenimiento del empleo, confirmando el compromiso de utilización de las recolocaciones, las salidas no traumáticas y la finalización de la vida laboral de manera voluntaria.

El mantenimiento de las condiciones laborales y el respeto de los derechos vigentes, en caso de transmisión de unidades productivas.

2.^a CLÁUSULA DEROGATORIA

Con la entrada en vigor del IICIG quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieren vigentes, se opongan a su articulado, especialmente las contenidas, en el primer Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo de 1998.

3.^a COMISIÓN PARITARIA

Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el IICIG, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y requerirán del voto favorable de más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones.

La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción social, en todos los conflictos que afecten a la aplicación o interpretación del Convenio. Si sobre la cuestión planteada existiera el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, la decisión tendrá los efectos de un arbitraje privado.

Los desacuerdos, tanto colectivos como individuales, que se produzcan en la Comisión paritaria, deberán ser sometidos a un arbitraje externo, conforme al reglamento que figura en anexo 6. A tal efecto se hace expresa declaración de sometimiento al Acuerdo Interconfederal de Resolución de Conflictos, para lo cual ambas partes se comprometen a diligenciar los documentos pertinentes para ello.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del mes siguiente a la fecha de recepción del escrito en el que se plantee la cuestión.

Se declaran expresamente constituidas las Subcomisiones Mixtas de Valoración de Ocupaciones, Promoción, Formación y Asuntos Sociales.

La citada Comisión, Presidida como Moderador por don Jesús Ignacio Orbea López, estará integrada por las siguientes representaciones:

Por Iberdrola: Don Joaquín Marcellán, don Juan Legarreta, don José Izaguirre, don José Andrés Ochoa, don Sergio Martínez Pablos, don Jaime Urcelay, y don Juan José Irala.

Representación sindical:

Por UGT: Don Carlos Marrodán, don José María Rojo, don Luis Pastro, don Luis Barroso, don Salvador Torres, don Enrique Fernández, don Alfonso Rodríguez, doña Miren Ibáñez y doña Natalia Heredia.

Por SIE: Don Camimiro Prieto, don Manuel Pérez y don Rafael Ríos.

Por ASCI: Don Alfredo Rico.

Por CC. OO.: Don Juan Sánchez.

Por CGT: Don José Aguilera.

Por USO: Don Manuel de la Fuente.

Por ELA: Don José Luis García Ríos.

4.^a PAZ SOCIAL

Conforme con el compromiso de diálogo social adquirido por ambas partes y a los mecanismos de negociación y resolución de conflictos pactados, la representación sindical adquiere el deber de paz social respecto de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo.

5.^a REVISIÓN SALARIAL

Para cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio (2001/2002 y 2003), el porcentaje de aumento del SIR, del complemento de antigüedad y de la compensación pausa descanso mediodía, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado + 0,5 puntos. Para el año 2001, con efectos de 1 de enero, el incremento será del 2 por 100 + 0,5 puntos.

En caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de cada uno de los tres años, fuera superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, por la diferencia entre el IPC real y el previsto.

Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este Convenio.

6.^a APLICACIONES DE NORMAS

Se acuerda la aplicación dentro de Iberdrola Grupo de las siguientes normas de desarrollo de este convenio. Todas ellas serán actualizadas conforme a las modificaciones acordadas entre las partes suscribientes en Convenio Colectivo o en el acta de acuerdos complementarios de la misma fecha que el IICIG.

Promoción y provisión de vacantes:

Norma sobre promoción externa y provisión de vacantes de ocupaciones valoradas (NP-001 Rev 1).

Valoración de ocupaciones.

Subcomisión Mixta de Seguimiento y Administración de Valoración de ocupaciones (NP-002a Rev.1).

Procedimiento para la actualización de ocupaciones (NP-002b Rev 1).

Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones (NP-002c Rev 1).

Procedimiento para la reclamación de polifunciones desarrolladas y su anexo 1 (NP-002d Rev 1).

Formación.

Procedimiento de acreditación y compensación a los asistentes e instructores de los cursos de formación (NP 003 Rev 0).

Complementos de destino.

Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Hidráulicas (NP-CD1 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento de jefatura en Centrales Hidráulicas (NP-CD2 Rev 1).

Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Nucleares (NP-CD3 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Térmicas (NP-CD4 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento de Atención a Instalaciones no Automatizadas (NP-CD5 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento de Atención a Instalaciones de Distribución (NP-CD6 Rev 1).

Normativa para la aplicación del complemento de Chóferes asignados al Servicio de Presidencia y Dirección (NP-CD7 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento de Chóferes asignados al Servicio de Transportes (NP-CD8 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento del complemento de Ordenanzas de Dirección (NP-CD9 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento de Secretarías de Dirección (NP-CD10 Rev 1).

Normativa para la aplicación del complemento del Servicio de Viajes (NP-CD11 Rev 0).

Normativa para la aplicación del complemento retributivo a los Jefes de Turno del Despacho Central de Generación (NP-CD12 Rev 0).

Condiciones específicas:

Normativa para situaciones de Reclutamiento (NR-001 Rev 0).

Norma sobre gastos de Locomoción, Manutención y Estancia (MNPP 3.3.007. Rev. 0 de 1.6.1993).

Regulación del régimen de retén en Iberdrola Grupo (NP004 Rev 0).

Regulación del régimen de trabajo a turnos en Iberdrola Grupo (NP005 Rev 0).

Beneficios Sociales:

Norma sobre ayudas de estudios (MNPP 3.3.009 Rev 2).

Norma sobre Ayudas Especiales para Discapacitados (MNPP 3.3.019 Rev 2).

ANEXO 1**TABLAS DE SALARIOS****Tabla de salarios fijos año 2001**

VALORES ANUALES EN PESETAS

Revisión con IPC Real 2000: 4,0 por 100

| Escalón | Salario base calificación — Pesetas | Salario base ingreso — Pesetas | Polifunción Subnivel 1 — Pesetas |
|------------|--|---|---|
| TTSS | 5.860.204 | 3.199.994 | |
| A | 5.655.104 | 2.800.000 | 257.856 |
| B | 5.069.078 | 2.499.994 | 234.408 |
| C | 4.541.656 | 2.300.004 | 210.972 |
| D | 4.160.758 | 2.149.994 | 190.452 |
| E | 3.809.134 | 1.999.998 | 175.812 |
| F | 3.486.812 | 1.850.002 | 161.160 |
| G | 3.193.806 | 1.700.006 | 146.508 |
| H | 2.924.250 | 1.600.004 | 134.784 |

VALORES ANUALES EN EUROS

Un euro: 166,386 pesetas

| Escalón | Salario base calificación — Euros | Salario base ingreso — Euros | Polifunción Subnivel 1 — Euros |
|------------|--|---------------------------------------|---|
| TTSS | 35.220,54 | 19.232,35 | |
| A | 33.987,86 | 16.828,34 | 1.549,75 |
| B | 30.465,77 | 15.025,27 | 1.408,82 |
| C | 27.295,90 | 13.823,30 | 1.267,97 |
| D | 25.006,66 | 12.921,72 | 1.144,64 |
| E | 22.893,36 | 12.020,23 | 1.056,65 |
| F | 20.956,16 | 11.118,74 | 968,59 |
| G | 19.195,16 | 10.217,24 | 880,53 |
| H | 17.575,10 | 9.616,22 | 810,07 |

ANEXO 1A**Tabla de complementos variables año 2001
(en pesetas)***Revisión con IPC Real 2000: 4,0 por 100*

| Escalón | Hora extra (175 por 100) | Bonificación | Plus hora nocturna | Plus transporte | | |
|---------|-----------------------------|--------------|-----------------------|-----------------|--------------------|------------------------|
| | | | | 1/2 hora | De 1/2 a 1 hora | De 1 a 1 y 1/2 hora |
| A | 3.790 | 1.624 | 280 | 1.624 | 3.248 | 4.872 |
| B | 3.398 | 1.456 | 254 | 1.456 | 2.913 | 4.369 |
| C | 3.045 | 1.305 | 226 | 1.306 | 2.611 | 3.918 |
| D | 2.789 | 1.196 | 208 | 1.195 | 2.389 | 3.584 |
| E | 2.552 | 1.094 | 190 | 1.095 | 2.189 | 3.284 |
| F | 2.338 | 1.003 | 174 | 1.003 | 2.005 | 3.008 |
| G | 2.140 | 917 | 160 | 916 | 1.834 | 2.750 |
| H | 1.959 | 840 | 146 | 840 | 1.681 | 2.521 |

| Escalón | Retén | | | Turnos | | |
|---------|--------|-----------|---------|--------|----------|---------|
| | Normal | Intensivo | Festivo | Base | Nocturno | Festivo |
| A | 5.435 | 8.767 | 15.783 | 2.433 | 4.524 | 9.049 |
| B | 4.871 | 7.858 | 14.143 | 2.198 | 4.055 | 8.111 |
| C | 4.364 | 7.038 | 12.668 | 1.985 | 3.632 | 7.264 |
| D | 3.999 | 6.452 | 11.614 | 1.836 | 3.329 | 6.659 |
| E | 3.662 | 5.905 | 10.630 | 1.761 | 3.035 | 6.083 |
| F | 3.351 | 5.405 | 9.728 | 1.761 | 2.630 | 5.439 |
| G | 3.069 | 4.949 | 8.911 | 1.761 | 2.297 | 4.854 |
| H | 2.811 | 4.535 | 8.162 | 1.761 | 1.973 | 4.313 |

| Escalón | Reclutamiento diurno | | | Reclutamiento norcturno | | |
|---------|----------------------|-----------|---------|-------------------------|-----------|---------|
| | Normal | Intensivo | Festivo | Normal | Intensivo | Festivo |
| A | 6.108 | 10.180 | 16.285 | 7.328 | 12.214 | 19.543 |
| B | 5.476 | 9.127 | 14.602 | 6.570 | 10.950 | 17.521 |
| C | 4.905 | 8.176 | 13.082 | 5.885 | 9.811 | 15.698 |
| D | 4.713 | 7.487 | 11.981 | 5.656 | 8.985 | 14.376 |
| E | 4.713 | 6.856 | 10.970 | 5.656 | 8.227 | 13.163 |
| F | 4.713 | 6.275 | 10.040 | 5.656 | 7.531 | 12.048 |
| G | 4.713 | 5.746 | 9.194 | 5.656 | 6.896 | 11.033 |
| H | 4.713 | 5.262 | 8.420 | 5.656 | 6.316 | 10.105 |

| Escalón | Hora extra (175 por 100) | Bonificación | Plus hora nocturna | Plus transporte | | |
|---------|-----------------------------|--------------|-----------------------|-----------------|--------------------|------------------------|
| | | | | 1/2 hora | De 1/2 a 1 hora | De 1 a 1 y 1/2 hora |
| A | 22,78 | 9,76 | 1,68 | 9,76 | 19,52 | 29,28 |
| B | 20,42 | 8,75 | 1,53 | 8,75 | 17,51 | 26,26 |
| C | 18,30 | 7,84 | 1,36 | 7,85 | 15,69 | 23,55 |
| D | 16,76 | 7,19 | 1,25 | 7,18 | 14,36 | 21,54 |
| E | 15,34 | 6,58 | 1,14 | 6,58 | 13,16 | 19,74 |
| F | 14,05 | 6,03 | 1,05 | 6,03 | 12,05 | 18,08 |
| G | 12,86 | 5,51 | 0,96 | 5,51 | 11,02 | 16,53 |
| H | 11,77 | 5,05 | 0,88 | 5,05 | 10,10 | 15,15 |

| Escalón | Reclutamiento diurno | | | Reclutamiento noreturno | | |
|---------|----------------------|-----------|---------|-------------------------|----------|---------|
| | Normal | Intensivo | Festivo | Base | Nocturno | Festivo |
| A | 32,67 | 52,69 | 94,86 | 14,62 | 27,19 | 54,39 |
| B | 29,28 | 47,23 | 85,00 | 13,21 | 24,37 | 48,75 |
| C | 26,23 | 42,30 | 76,14 | 11,93 | 21,83 | 43,66 |
| D | 24,03 | 38,78 | 69,80 | 11,03 | 20,01 | 40,02 |
| E | 22,01 | 35,49 | 63,89 | 10,58 | 18,24 | 36,56 |
| F | 20,14 | 32,48 | 58,47 | 10,58 | 15,93 | 32,69 |
| G | 18,45 | 29,74 | 53,56 | 10,58 | 13,81 | 29,17 |
| H | 16,89 | 27,26 | 49,05 | 10,58 | 11,86 | 25,92 |

| Escalón | Reclutamiento diurno | | | Reclutamiento noreturno | | |
|---------|----------------------|-----------|---------|-------------------------|-----------|---------|
| | Normal | Intensivo | Festivo | Normal | Intensivo | Festivo |
| A | 36,71 | 61,18 | 97,87 | 44,04 | 73,41 | 117,46 |
| B | 32,91 | 54,85 | 87,76 | 39,49 | 65,81 | 105,30 |
| C | 29,48 | 49,14 | 78,62 | 35,37 | 58,97 | 94,35 |

| Escalón | Reclutamiento diurno | | | Reclutamiento nocturno | | |
|---------|----------------------|-----------|---------|------------------------|-----------|---------|
| | Normal | Intensivo | Festivo | Normal | Intensivo | Festivo |
| D | 28,33 | 45,00 | 72,01 | 33,99 | 54,00 | 86,40 |
| E | 28,33 | 41,21 | 65,93 | 33,99 | 49,45 | 79,11 |
| F | 28,33 | 37,71 | 60,34 | 33,99 | 45,26 | 72,41 |
| G | 28,33 | 34,53 | 55,26 | 33,99 | 41,45 | 66,31 |
| H | 28,33 | 31,63 | 50,61 | 33,99 | 37,96 | 60,73 |

ANEXO 2**Horario**

Desde 16 de septiembre al 31 de mayo

| | Centros con 1/2 hora flexibilidad | | | | Centros con 1/4 hora flexibilidad | | | |
|------------------|-----------------------------------|-------|---------|-------|-----------------------------------|-------|---------|-------|
| | Lunes a jueves | | Viernes | | Lunes a jueves | | Viernes | |
| | De | A | De | A | De | A | De | A |
| Entrada mañana | 8:15 | 8:54 | 8:15 | 8:45 | 8:15 | 8:30 | 8:15 | 8:30 |
| Salida mediodía | 13:30 | 14:00 | 13:15 | 13:45 | 13:30 | 13:45 | 13:15 | 13:30 |
| Entrada mediodía | 14:30 | 15:00 | — | — | 14:30 | 14:45 | — | — |
| Salida tarde | 17:50 | 18:20 | — | — | 17:50 | 18:05 | — | — |

Desde 1 de junio a 15 de septiembre

| | Centros con 1/2 hora flexibilidad | | | | Centros con 1/4 hora flexibilidad | | | |
|---------|-----------------------------------|-------|---------|-------|-----------------------------------|-------|---------|-------|
| | Lunes a jueves | | Viernes | | Lunes a jueves | | Viernes | |
| | De | A | De | A | De | A | De | A |
| Entrada | 7:45 | 8:15 | 7:45 | 8:15 | 7:45 | 8:00 | 7:45 | 8:00 |
| Salida | 14:15 | 14:45 | 13:15 | 13:45 | 14:15 | 14:30 | 13:15 | 13:30 |

ANEXO 3**Interpretación Comisión paritaria 17 de junio de 1999 sobre sustituciones en turno**

Punto 18. Interpretación del apartado segundo del punto 1 referente a sustituciones de la estipulación 40 del anexo 1 del CCIG (presentado por SIE, ASCI, CC.OO. y ELA).

Los representantes de estas Secciones Sindicales entienden que el sentido de interpretación de este apartado respecto a lo que constituye la «Primera semana de cada sustitución como máximo» está referida a la

«Primera semana» y será aplicable a cada sustituto por un período máximo de cuatro semanas en el conjunto de la sustitución.

La empresa contesta que puede ser aceptada la propuesta interpretativa que se plantea, siempre y cuando se entienda aplicable al turno cerrado de seis hombres por turno, que tengan incorporado en su calendario el período de mantenimiento largo «Y» (punto 3, párrafo 5 de la norma de turnos), y en el sentido que a continuación se razona:

Como antecedente hay que constatar que en los sistemas de turnos preexistentes, únicamente planteaban problemas de sustituciones los regulados por la norma de seis hombres por turno. En los equipos de turnos con diferentes dotaciones, por ejemplo los de averías de Distribución, la problemática de sustituciones se concretaba en las posiciones de turno de noche y en los fines de semana.

En la normativa de seis hombres por turno, establecida con anterioridad a la reducción de jornada de cuarenta a treinta y ocho horas semanales en cómputo anual, existían las posiciones de mantenimiento X e Y, pero al implantarse esta reducción de jornada, en la práctica, la situación de X desaparece, puesto que, en ella, se concentran los descansos por exceso de jornada, las compensaciones festivos y los descansos compensatorios por sustituciones. Por todo ello prácticamente queda la posición Y de mantenimiento largo que dura cuatro semanas con una previsión de trabajo normal de cinco días a la semana, descansando sábados y domingos. En su consecuencia, y por esa razón, en la mencionada estipulación cuarenta se estableció la compensación de sustitución durante la primera semana como máximo, teniendo el plazo máximo de cuatro semanas para recomponer el calendario. Esta declaración del CCIG estaba relacionada con la idea de que la sustitución correspondería a la posición Y, cumpliéndola íntegramente durante las 4 semanas un mismo trabajador.

A la vista de que en la práctica pueden aplicarse soluciones diferentes en los calendarios que se confeccionen, con lo que las sustituciones afectarían, durante el período máximo de cuatro semanas, a más de un trabajador, parece lógico, aceptar la tesis de que en cada sustitución (enfermedad, vacante, permisos, etc.) y durante ese período máximo de cuatro semanas, cuando roten más de un sustituto, se abonen las compensaciones del apartado 2 de estipulación 40.1 anexo 1, una semana como máximo para cada uno de ellos.

Por tanto la interpretación del punto 2 de la estipulación 40.ª 1 del anexo 1 del CCIG queda como sigue:

Compensaciones a abonar en día previsto como de descanso del sustituto (punto 2):

(Sólo afecta al que sustituye cuando se encuentra en su día o días fijados como descanso).

Compensación establecida para cada tipo de turnos que se realice.

Bonificación por trabajo en día de descanso y el descanso correspondiente.

Con un plus de reclutamiento en los días que dicho sustituto tuviera fijados en el calendario como de descanso durante la primera semana de sustitución como máximo (primera semana de ausencia del sustituido).

Excepcionalmente, en los calendarios de turno cerrado de seis hombres por turno, que tengan previsto en su calendario el período largo de mantenimiento «Y» y que sea esta posición la obligada a sustituir en primer lugar; cuando las sustituciones afecten a más de un trabajador, se abonará a cada uno de ellos este plus de reclutamiento durante los días de descanso que tuviera fijados en su calendario en la primera semana que entra a sustituir. Por tanto, en esta situación excepcional, esta compensación será aplicable al conjunto de sustitutos por un período máximo de cuatro semanas, al término de las cuales se recompondrá el calendario.

ANEXO 4**Gastos de manutención y estancia año 2001**

| Grupo | Desayuno | Comida | | Cena | | Habitación | Importe completo | Plus de hospedería |
|-------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|------------------|--------------------|
| | | En la provincia | Fuera provincia | En la provincia | Fuera provincia | | | |
| 1.º | | | | | | | | |
| | | GASTOS PAGADOS | | | | | | |
| 2.º | 505 | 2.760 | 3.604 | 2.392 | 2.956 | 8.027 | 15.092 | 1.581 |
| 3.º | 477 | 2.344 | 3.050 | 2.161 | 2.694 | 6.788 | 13.008 | 1.513 |

Grupo primero: Titulados superiores A0 y escalón A.

Grupo segundo: Escalones B y C.

Grupo tercero: Escalones D al H.

Nota: Los gastos de habitaciones en Madrid, Barcelona, Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona se podrán resarcir de su importe con la presentación de factura y hasta los siguientes topes máximos:

Madrid y Barcelona: 14.432 y 11.611 pesetas.

Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona: 13.130 y 10.526 pesetas.

ANEXO 4

Gastos de manutención y estancia año 2001

| Grupo | Desayuno | Comida | | Cena | | Habitación | Importe completo | Plus de hospedería |
|-------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|------------------|--------------------|
| | | En la provincia | Fuera provincia | En la provincia | Fuera provincia | | | |
| 1.º | | | | | | | | |
| | | GASTOS PAGADOS | | | | | | |
| 2.º | 3,04 | 16,59 | 21,66 | 14,38 | 17,77 | 48,24 | 90,70 | 9,50 |
| 3.º | 2,87 | 14,09 | 18,33 | 12,99 | 16,19 | 40,80 | 78,18 | 9,09 |

Grupo primero: Titulados superiores, A0 y escalón A.

Grupo segundo: Escalones B y C.

Grupo tercero: Escalones D al H.

Nota: Los gastos de habitación en Madrid, Barcelona, Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona se podrán resarcir de su importe con la presentación de factura y hasta los siguientes topes máximos:

Madrid y Barcelona: 86,74 y 69,78 euros.

Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona: 78,91 y 63,26 euros.

ANEXO 5

Actualización del acuerdo firmado el 7 de febrero de 1996 sobre Prevención de Riesgos Laborales

A. Política general de prevención de riesgos laborales

1. La Dirección de Iberdrola establece la Política de Prevención de Riesgos Laborales a nivel de Iberdrola Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta Política se desarrollará conforme a los principios y a través de las acciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia.

En este sentido, y con el fin de potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las actividades de todas las empresas de Iberdrola Grupo, se favorecerá una mayor descentralización de aquellas funciones específicas de Seguridad e Higiene más directamente ligadas a la coordinación y supervisión de los trabajos que se realizan en las distintas empresas y unidades operativas de Iberdrola Grupo.

2. Para concretar las directrices y acciones a realizar, anualmente se confeccionará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que será consultado con los Delegados de Prevención e informado el Comité Central de Seguridad y Salud.

Las actividades reflejadas en el Plan se establecerán de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia, encuadrándose dentro de las siguientes líneas de acción:

Identificación y evaluación de riesgos.

Vigilancia de la salud.

Asistencia técnica.

Estudio e investigación.

Formación.

Promoción y divulgación.

Asesoramiento.

Inspecciones y auditorías internas de Prevención.

3. El derecho de participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en Iberdrola Grupo por medio de los Delegados de Prevención y del Comité Central de Seguridad y Salud, según lo previsto en este capítulo. Los Comités Locales de Seguridad y Salud y los Representantes de los Trabajadores que sean miembros de éstos, actuarán, a

todos los efectos, por delegación del Comité Central de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención, respectivamente.

B. Servicio de prevención

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo se configura como Servicio de Prevención Mancomunado para todas sus empresas, tiene carácter interdisciplinario y está constituido por la Unidad de Servicios de Prevención (SERPRE) de ámbito corporativo.

Asimismo, el Servicio de Prevención de Iberdrola, cuenta complementariamente con el apoyo de la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de aquellas funciones y actividades que se estimen convenientes y en las que la Mutua pueda colaborar.

La organización y funciones del Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo serán esencialmente las mismas existentes hasta la fecha, siendo revisadas, en caso necesario, para adecuarlas al conjunto de empresas de Iberdrola Grupo.

El personal integrante del Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de los trabajadores y sus representantes como de la empresa, conforme a lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 30 de la Ley de Prevención, debiendo guardar sigilo profesional sobre la información relativa a las empresas a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

C. Delegados de prevención

Su número será de doce y serán designados por las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo preferentemente entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, en número proporcional a la representatividad obtenida por cada Sección Sindical en las últimas elecciones sindicales celebradas en Iberdrola Grupo.

Sus competencias y facultades son todas las establecidas en el artículo 36, en relación con los artículos 18.1, 20, 21, 22, 33, 40.2 y 44 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El ejercicio de estas facultades y competencias en Iberdrola Grupo, se realizará conforme al acuerdo suscrito con todos los Delegados de Prevención, de fecha 21.2.97. En cuanto a las garantías, formación y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 36.2 b), en relación con los artículos 22.4 y 23 de la citada Ley.

Los Delegados de Prevención quedarán liberados para que puedan realizar un adecuado ejercicio de sus funciones, comprometiéndose Iberdrola a dotarles de los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención.

D. Comités de seguridad y salud

1. Comité Central de Seguridad y Salud: El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (CCSS), constituido al amparo del artículo

35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Inter-centros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Iberdrola Grupo en materia de prevención, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CCSS podrá, en todo caso recabar la competencia sobre cualquier materia de cualquiera de los CLSS, y en el supuesto en que se plantee cualquier discrepancia sobre la competencia del CCSS en relación con los CLSS, será resuelta, siempre, en favor del CCSS.

Composición:

El CCSS es un órgano de composición mixta y representación paritaria, constituido por los siguientes miembros:

Un Presidente nombrado por la Dirección de Iberdrola, que ostentará la representación del CCSS, convocará y presidirá sus reuniones, velará por el cumplimiento de los acuerdos, y dará el visto bueno al orden del día de las reuniones y a las actas de las mismas.

Once Vocales nominados que, junto con el Presidente, actuarán en representación de las empresas integrantes de Iberdrola Grupo.

Los doce Delegados de Prevención, que actuarán en representación de los trabajadores de las empresas integrantes de Iberdrola Grupo.

Un Secretario, con voz, pero sin voto, designado por el Comité a propuesta del Presidente. Dicho Secretario levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones y custodiará la documentación del CCSS. En caso de ausencia será sustituido por el vocal que el Presidente acuerde a tal efecto.

El Responsable del Servicio de Prevención, que asistirá a las reuniones como Asesor Permanente del Comité y que podrá estar acompañado de otros miembros de dicho Servicio en calidad de Asesores.

Asimismo, en las reuniones del CCSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales a los que se refiere el Artículo 69º de este Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

Los Delegados de Prevención que, previamente a las reuniones del CCSS, aduzcan ante el Presidente causa justificada que impida su asistencia, podrán proponer un sustituto con plenos poderes de decisión, cuya asistencia a la reunión deberá ser autorizada por el Presidente.

Funciones:

El CCSS tiene todas las competencias y facultades que se detallan en el artículo 39 y demás concordantes, de la Ley 31/95, en las cuestiones de carácter general de Iberdrola Grupo así como en todas aquellas que superen las competencias y facultades de los CLSS. Con independencia de lo anterior se atribuyen expresamente al CCSS las siguientes:

1.ª Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de Iberdrola Grupo.

2.ª Prestar su asesoramiento a las empresas de Iberdrola Grupo y a los CLSS para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3.ª Emitir los informes y dictámenes que a petición de los CLSS se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.

4.ª Conocer las normas y procedimientos que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se dicten por las Direcciones de las empresas de Iberdrola Grupo y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.

5.ª Proponer a la Dirección de Iberdrola la creación, fusión o integración de los CLSS que considere convenientes y necesarios al objeto de optimizar su labor en los distintos centros de trabajo, zonas geográficas o áreas de actividad profesional.

6.ª Recibir las actas de los distintos CLSS examinando y ponderando el contenido de las mismas.

7.ª Proponer a la Dirección de Iberdrola aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los CLSS en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.

8.ª Proponer, a la vista de los datos contenidos en las diferentes actas, la adopción de las medidas generales oportunas cuando, por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.

9.ª Impulsar y promover a los CLSS en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.

10. Informar a los CLSS de las conclusiones adoptadas por alguno de ellos, cuando se considere de interés su general conocimiento.

11. Conocer el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se elabore por el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo, y ejercer una labor de seguimiento en la aplicación de dicho Plan.

12. Conocer y ser informado sobre la organización y actividades del Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo, así como sobre los estudios y análisis de riesgos que éste elabore.

13. Conocer y ser informado sobre la política de reconocimientos médicos establecida para la vigilancia de la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

14. Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren por el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo.

15. Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de Prevención de Riesgos Laborales.

16. Conocer las memorias anuales de los CLSS, examinando y ponderando el contenido de las mismas.

17. Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y absentismo, así como de las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo.

18. Ser foro para la consulta regular y periódica a los Delegados de Prevención en relación con lo previsto en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

19. Conocer cuantas cuestiones sean planteadas por los Delegados Sindicales en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con la competencia que se le asigna en este Convenio Colectivo, informando a la Dirección de Iberdrola del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

Reuniones:

El CCSS se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario.

Las reuniones extraordinarias serán acordadas por el Presidente cuando lo juzgue necesario y cuando se lo solicite mayoritariamente la representación de los trabajadores, en propuesta motivada.

Todas las reuniones se citarán en primera y segunda convocatoria; entre ambas deberá mediar, al menos, un plazo de una hora. En primera convocatoria quedará válidamente constituido el CCSS si asisten la mayoría de los miembros de cada representación, y en segunda convocatoria sea cual fuere el número de asistentes a la misma.

Las reuniones las convocará el Presidente, que dará el visto bueno al Orden del Día.

El Secretario cursará las citaciones con, al menos, quince días de antelación para las reuniones ordinarias y cinco días para las extraordinarias, enviando la información precisa al efecto.

Documentación:

Previamente a la confección del Orden del Día, cada asunto que vaya a ser tratado por el CCSS deberá tener depositada en la Secretaría la documentación correspondiente al mismo, para que pueda ser consultada por sus miembros una vez que se formalice la convocatoria.

Actas:

De cada reunión se levantará el acta correspondiente por el Secretario, que será aprobada en la siguiente que se celebre, sea cual fuere el carácter de la misma.

Por el Secretario se remitirá copia del borrador de las actas a los miembros del CCSS en el término de los treinta días siguientes a la celebración de las mismas.

Cumplimiento de acuerdos:

Por el Presidente o, en su caso, por los miembros comisionados al efecto, se dará cuenta del cumplimiento de acuerdos en la reunión ordinaria siguiente.

Información:

De las actas del CCSS se dará cuenta a la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo, a los CLSS y a los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 69 del presente Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

Relaciones entre el CCSS y los CLSS:

La canalización de la documentación, acuerdos, informes, actas, memorias, etc. entre el CCSS y los CLSS se realizará a través de los Presidentes y Secretarios de cada uno de ellos.

2. Comités Locales De Seguridad y Salud.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades, delegadas por el CCSS dentro de su específico ámbito local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto no correspondan al CCSS.

Los actuales Comités Locales de Seguridad y Salud serán los CLSS de Iberdrola Grupo, sin bien por acuerdo en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud se podrá variar el número y ámbito de competencia de los Comités Locales, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de las nuevas empresas que componen Iberdrola Grupo.

Los Presidentes de los CLSS serán nombrados por la Dirección dentro del ámbito territorial y/o funcional de cada Comité al máximo nivel de responsabilidad posible. El Comité designará un Secretario, con voz, pero sin voto, a propuesta del Presidente.

En los CLSS los representantes de los trabajadores asistirán a las reuniones por delegación de los Delegados de Prevención, siendo designados por las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de empresa del ámbito de los correspondientes órganos de representación existentes en Iberdrola Grupo. Excepcionalmente podrán ser nombradas otras personas cuando en el ámbito anterior se hubieran agotado las listas de miembros electos. Su número en cada CLSS se establece con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: Dos.
- De 101 a 500 trabajadores: Tres.
- De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: Cinco.

y de forma proporcional a la representatividad obtenida por cada Sindicato dentro del ámbito de cada CLSS. Su asistencia a las reuniones no computará a efectos del crédito horario del que disponen como Delegados de Personal o miembros de Comités de empresa.

Iberdrola Grupo se compromete a establecer, dentro del Plan Anual de Prevención de Riesgos Laborales, cursos especiales de formación en esta materia para los miembros de la representación de los trabajadores en los CLSS. El tiempo de dedicación a dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

Asimismo, en las reuniones de los CLSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales, los miembros del Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo y los responsables técnicos de la Prevención en las empresas de Iberdrola Grupo que no estén incluidos en la propia composición de los Comités. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de las empresas de Iberdrola Grupo que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en los CLSS, así como Técnicos en Prevención ajenos a la Empresa siempre que así lo solicite mayoritariamente alguna de las representaciones en el Comité.

Los CLSS se reunirán trimestralmente, con carácter ordinario.

Las reuniones extraordinarias serán acordadas por el Presidente cuando lo juzgue necesario y cuando se lo solicite mayoritariamente la representación de los trabajadores, en propuesta motivada y derivada de la existencia de daños o riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores o de cualquier otra circunstancia de carácter extraordinario.

Los CLSS adoptarán sus propias normas de funcionamiento dentro del marco y criterios generales de funcionamiento acordados por el Comité Central de Seguridad y Salud.

ANEXO 6

Reglamento para el procedimiento de resolución de conflictos colectivos

Desarrollo del procedimiento en los conflictos colectivos de trabajo

1.º El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria (CP) del Convenio.

El conflicto se resolverá favorablemente por el acuerdo mayoritario de ambas representaciones, según lo dispuesto en la disposición final tercera, párrafo segundo.

2.º En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la CP, dicha Comisión levantará acta en la que debe existir confirmación y aceptación expresa del sometimiento a arbitraje, no siendo una actuación de oficio del arbitro, facilitando copia a los interesados y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga,

al Arbitro designado al efecto en un plazo de tres días hábiles desde la aprobación del acta.

3.º Lo establecido en la disposición final tercera del Convenio, supone en sí mismo sometimiento al arbitraje una vez agotados los procedimientos previos recogidos en dicha disposición final.

En estos procesos, salvo los que afecten a la interpretación del convenio, queda a opción del trabajador o trabajadores afectados acceder a la jurisdicción laboral o someterse al arbitraje.

4.º El arbitraje para la resolución de los conflictos de carácter colectivo, será resuelto por un sólo arbitro, don Jesús Ignacio Orbea López, nombrado por las partes firmantes de este Convenio.

Para el inicio de su función el arbitro recibirá copia del acta establecida por la CP, la cuál deberá estar suscrita por los sujetos legitimados junto con un informe que deberá contener como mínimo lo siguiente:

El objeto del conflicto con especificación de su génesis, el desarrollo de la pretensión y los argumentos básicos que la fundamentan.

El colectivo afectado por el conflicto y su ámbito territorial, o la persona o personas individualmente sujetas al conflicto.

La identificación de los sujetos colectivos que la presentan y la de aquellos que a juicio de la CP ostenten legitimación para negociar en el ámbito del conflicto.

La cuestión completa a la que el Arbitro deba limitar su conocimiento. El criterio a utilizar por el Arbitro sobre derecho o equidad.

5.º La actividad del arbitro comenzará al día siguiente de recibirse el acta de la CP. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el Arbitro considere apropiado, garantizando en todo caso la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción, sin que pueda producirse indefensión.

El arbitro practicará, a instancia de parte o por propia iniciativa, las actuaciones que estime convenientes, y recabará la información que considere precisa para su función. El Arbitro podrá solicitar de las partes sometidas al arbitraje el nombramiento de un técnico que efectúe los informes pertinentes, a fin de poder resolver las pretensiones deducidas.

6.º En todo momento anterior a la formulación del laudo, el Arbitro tratará de que las partes pongan fin al conflicto por avenencia entre ellas.

7.º El laudo arbitral deberá ser emitido de modo motivado y notificado a las partes en conflicto en un plazo máximo de diez días hábiles, desde el inicio de su actuación.

Cuando lo consideren necesario, ambas partes solicitantes del laudo de común acuerdo, podrán a instancia del Arbitro ampliar los plazos establecidos en el procedimiento, en otros diez días hábiles, fundamentalmente en aquellos procesos que lleven aparejada la práctica de pruebas o los informes periciales o de técnicos competentes.

El laudo arbitral dictado tendrá carácter vinculante y será de obligado cumplimiento, con fuerza de Convenio Colectivo.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del laudo arbitral, cualquiera de las partes podrá solicitar que se corrijan los errores materiales o de hecho y los aritméticos o que se aclare algún concepto oscuro del laudo arbitral.

La aclaración o subsanación deberá ser resuelta en el plazo de tres días hábiles.

9921

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación de la revisión salarial del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» (fábrica de Sevilla y centros de trabajo del artículo 1.º).

Visto el texto de la revisión salarial del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima» (fábrica de Sevilla y centros de trabajo del artículo 1.º), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de septiembre de 1999 (código de Convenio número 9009321), que fue suscrito con fecha 14 de febrero de 2001 por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por los representantes de la dirección de la empresa y el Comité de Empresa y Delegados de Personal, firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,