

1529 *RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (código de Convenio número 9012013) que fue suscrito, con fecha 30 de octubre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de dicho Grupo de empresas; en representación del mismo, y, de otra por las secciones sindicales de UGT, SIE, ATYPE-CC, CCOO, USO y CGT, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 14 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

IV CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO

INTRODUCCIÓN

Artículo 1. *Principios básicos y naturaleza jurídica.*

La Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (en lo sucesivo IVCCIG), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales:

Primera.—La existencia de 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.—La naturaleza jurídica esencial de los precitados convenios radica en la consideración del Grupo como una 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 existencia de una pluralidad de organizaciones empresariales que revistan, cada una, la forma de sociedad anónima y tengan, por consiguiente, una personalidad jurídica diferenciada.

Tercera.—La voluntad compartida por 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 recogidas en el ámbito funcional del presente convenio.

Esas razones motivan el mantenimiento, en favor de los trabajadores que prestan servicios por cuenta de las empresas integradas en ese marco único de relaciones laborales, de los sistemas pactados tanto de Previsión Social Complementaria, instrumentado a través de Plan de Pensiones Iberdrola, como de asistencia sanitaria, establecido en el presente Convenio.

En tal sentido, las secciones sindicales desarrollarán su acción dentro del marco único pactado para las empresas comprendidas en Iberdrola Grupo, siendo Iberdrola, S. A., sujeto unitario de las relaciones jurídico-laborales colectivas.

Cuarta.—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 de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. 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, entendiéndose que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los empleados que resulten afectados.

Este compromiso de conservación de condiciones de trabajo y mantenimiento de empleo se concreta mediante los acuerdos que constan en el

capítulo de política de empleo y en la disposición final primera del presente convenio.

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.

Quinta.—A los efectos de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes manifiestan que el presente convenio no excede el ámbito de la empresa, estando aquéllas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de convenio colectivo de eficacia general.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del IV CCIG

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del presente Convenio colectivo se extiende a Iberdrola Grupo, constituido por las siguientes empresas:

Iberdrola S. A.
Iberdrola Generación S. A. U.
Iberdrola Distribución Eléctrica S. A. U.
Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U.
Iberdrola Renovables, S. A. U.

2. El presente Convenio colectivo será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que en el futuro se segreguen de las mencionadas en el apartado anterior y que reúnan adicionalmente las condiciones establecidas a continuación:

Propiedad del 100%, o mayoritaria de las acciones de la sociedad segregada, por parte de Iberdrola, S. A., así como la conservación de las facultades inherentes a esa mayoría en la capacidad de decisión y dirección.

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

El ejercicio y/o la 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, de la función corporativa de recursos humanos.

La reserva de las facultades de adscripción del personal a las sociedades segregadas o a la sociedad de cabecera.

La utilización conjunta y/o separada de los edificios, instalaciones y centros de trabajo.

La decisión del Consejo de Administración de Iberdrola S. A. acerca de la incorporación a Iberdrola Grupo.

3. 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, S. A., Iberdrola Generación, S. A. U., Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., e Iberdrola Renovables, S. A. U. Posteriormente, se incorporará el resto de empresas que pudieran nacer por segregación, o fórmulas análogas, de conformidad asimismo con los caracteres enumerados en el apartado anterior. 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.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio colectivo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos los Directores, Jefes de Departamento y Técnicos Especialistas asimilados a Jefes de Departamento.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2007 —excepto en aquellos conceptos específicos

en que se establezca expresamente una eficacia distinta— y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010.

2. El presente Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por períodos anuales.

3. Una vez denunciado y vencido el mismo, sus cláusulas normativas, incluida la acción sindical, prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio colectivo que le sustituya.

A los efectos de la presente regla, las previsiones de los artículos 1 y 22 y de la disposición final primera tendrán la consideración de cláusulas normativas.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación y ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado español en que aquellas desarrollen sus actividades empresariales.

Artículo 6. *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 7. *Absorción y compensación.*

El contenido del presente convenio 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 convenio.

Las condiciones acordadas en el presente convenio, igualmente, compensarán y absorberán cualquier mejora que en el futuro pueda establecerse, sea cual fuere su origen.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *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 en el que prestan sus servicios las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo. 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.

Coexistirán dos sistemas distintos de organización y gestión de RRHH:

1. Sistema de Valoración de Ocupaciones/escalones en las empresas Iberdrola, S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., e Iberdrola Generación, S. A. U.

2. Sistema de Grupos Profesionales/niveles retributivos en las empresas Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., e Iberdrola Renovables, S. A. U.

Esta coexistencia se basa en que cada uno de los sistemas anteriores se adecúa a las necesidades organizativas específicas y a la cultura de cada una de las empresas. Esto 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.

Se asume el compromiso de avanzar, durante la vigencia de este convenio, en el estudio de un modelo de organización único para el ámbito de las cinco empresas, que será elemento de negociación y aplicación en el próximo Convenio colectivo.

Durante la vigencia del convenio ambas partes acordarán los criterios básicos del modelo futuro de organización.

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

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 los artículos 25 y 30 de este convenio.

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.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el 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, así como los servicios, tareas y/o trabajos asociados a dichas actividades, tiene la naturaleza de proceso continuo.

Artículo 9. *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.

Pertencen a este grupo los empleados a quienes se ha exigido para su contratación la titulación académica de grado superior.

Pertencen 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 de grado superior tanto las técnicas como 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.

Pertencen a este grupo los empleados que desarrollan funciones relacionadas con las actividades técnicas.

Se incluyen en este grupo las siguientes categorías:

Técnicos de grado medio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones y grupos de contenido general técnico de los escalones A y B, y nivel II.

Técnicos Especialistas: estarán encuadradas en esta categoría el resto de las ocupaciones y grupos de contenido general técnico.

c) Grupo de Administrativos.

Pertencen a este grupo los empleados que desarrollan funciones propias del proceso de administración y gestión.

Quedarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

Administrativos de grado medio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones y grupos de contenido general administrativo y de gestión de los escalones A y B, y nivel II.

Especialistas Administrativos: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones y grupos de contenido general administrativo y de gestión de los escalones C y D, y nivel III.

Oficiales Administrativos: estarán encuadradas en esta categoría el resto de las ocupaciones y grupos de contenido general administrativo y de gestión.

d) Grupo de Auxiliares.

Pertencen a este grupo los empleados que desarrollan funciones auxiliares tanto en el proceso técnico como en el de administración y gestión.

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.

Pertencen a este grupo los empleados que no estando incluidos en los grupos anteriores, desarrollan funciones relacionadas con las diferentes profesiones u oficios propios del proceso productivo.

Quedarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

Mandos Intermedios Profesionales de Oficio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones y grupos de profesionales de oficio de los escalones C y D, y nivel III.

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

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.

Disposiciones aplicables al personal de Iberdrola, S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., e Iberdrola Generación, S. A. U.

Artículo 10. *Sistema de organización y gestión de RRHH basado en la valoración de ocupaciones/escalones.*

En Iberdrola S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica S. A. U., e Iberdrola Generación S. A. U., el Sistema de Organización y Gestión de RRHH se fundamenta en la definición de unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas 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.

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.

Artículo 11. *Definición de ocupación.*

El personal de Iberdrola, S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., e Iberdrola Generación, S. A. U., 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 12. *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 13. *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 8.º, 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, establecidos en el artículo 9.º, 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 (págs. 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 I CCG 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 14. Polifunciones o funciones asociadas (promoción interna).

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% del tiempo laboral de cinco meses. La suma de todas las polifunciones o funciones asociadas asignadas a un empleado, no excederá del 30% de su tiempo laboral.

Las polifunciones o funciones asociadas a ocupaciones se evaluarán conforme al procedimiento establecido, que deberá revisarse incluyendo el reconocimiento retributivo de las polifunciones de igual nivel, a razón de un 25% de la cuantía establecida para un nivel de polifunción.

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 siguiente artículo, 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 la Dirección de Recursos Corporativos.

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

Al paso a otro subnivel retribuido dentro del escalón, sin cambio de ocupación, por la incorporación de funciones o polifunciones se le denomina, dentro del sistema de gestión de RRHH de valoración de escalones/ocupaciones, 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 período de cinco 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 15. Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (SMVO).

La Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (SMVO) será designada por la Comisión Paritaria del presente convenio.

Sus funciones serán:

- a) A propuesta de la Dirección, incluir una nueva ocupación y las polifunciones o funciones asociadas en el catálogo de ocupaciones.
- b) Revisar la valoración de esa nueva ocupación.
- c) Evaluar las polifunciones o funciones asociadas e incluirlas en el estándar de la ocupación.
- d) Analizar y velar por el cumplimiento de los criterios en las asignaciones a empleados de las polifunciones o funciones asociadas
- e) 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 16. 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.

Disposiciones aplicables al personal de Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., e Iberdrola Renovables, S. A. U.

Artículo 17. Sistema de organización y gestión de RRHH basado en Grupos Profesionales/niveles retributivos.

En Iberdrola Operación y Mantenimiento S. A. U., y en Iberdrola Renovables S. A. U., el Sistema Organizativo y de Gestión de RRHH se fundamenta en la definición de grupos profesionales, en los términos regulados el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, según el cual se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones y que puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Los Grupos Profesionales servirán, además, para adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización de la Seguridad Social.

A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales y niveles retributivos:

Grupo profesional	Nivel retributivo
Titulados Superiores	I
Técnicos Medios	II
Encargados	III
Oficiales y Auxiliares	IV

Disposiciones Comunes

Artículo 18. 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 o puesto de trabajo. 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 o puesto de trabajo diferente al 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 Grupo profesional asignados. En todo caso, si la ocupación o puesto de trabajo encomendado fueran de mayor escalón/nivel retributivo, se abonarán en concepto de «suplencias» únicamente las diferencias del salario base de calificación y, en su caso, el nivel de polifunción que resulte. No corresponderá abono alguno si la nueva ocupación/puesto de trabajo fuera de igual o menor escalón/nivel retributivo.

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 19. Circulación de trabajadores dentro de Iberdrola Grupo.

Bajo la premisa de la coexistencia de los dos Sistemas Organizativos y de Gestión de RRHH que se regulan en el artículo 8 y siguientes, se establece la libre circulación para los trabajadores de las cinco empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo estableciéndose la siguiente tabla de equivalencias entre los dos modelos:

Nivel IV.	Escalón F.
Nivel III.	Escalón D.
Nivel II.	Escalón B.

Tipos de circulación:

1. Necesidades organizativas o productivas: Por probadas 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 o a cualquier centro o instalación dependiente de una empresa de Iberdrola Grupo, informando previamente a los delegados sindicales. En el caso, de personas que circulen a IOMSA y Renovables, se aplicarán las mismas condiciones recogidas en el punto 29 del Acta Complementaria de este Convenio colectivo.

2. Voluntaria: Se regula la libre circulación de trabajadores a través de los procedimientos de promoción externa y cobertura de vacantes que se establecen en este convenio y de la normativa complementaria a que será revisada en base al modelo actual (NP-001)

En dicha revisión de la norma NP-001 se tendrán en cuenta las condiciones específicas aplicables para la circulación de los trabajadores de las cinco empresas del ámbito de este convenio, así como los condicionantes y especificidades que pueda suponer el cambio en el sistema organizativo y de gestión de RRHH aplicable al empleado.

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 de Iberdrola Grupo. Si existieran jornadas, horarios de trabajo y calendarios diferentes, el trabajador deberá cumplir la jornada, horarios y calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino.

Artículo 20. *Trabajadores con escalón/nivel retributivo a «título personal».*

El personal con escalón/nivel retributivo 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/nivel retributivo a «título personal» podrán solicitar su recolocación en las vacantes existentes. De realizarse la asignación ésta no supondrá coste adicional para la empresa.

Artículo 21. *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 Corporativos con capacidad disminuida para el desempeño de las funciones de su ocupación/puesto de trabajo, 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 o nivel retributivo inferior, conservará su escalón o nivel retributivo 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 22. *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 o nivel retributivo inferior, conservará su escalón o nivel retributivo 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/nivel retributivo del empleado afectado.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 100.000 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 31.000 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).

La opción establecida en este apartado A), será también de aplicación en los supuestos de cambio colectivo de centro de trabajo, que exijan cambio de residencia, aunque no conlleve amortización de plaza.

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: $2,5 \times (\text{días de trabajo} \times (\text{n.º km} \times 2) \times \text{precio km})$

A los trabajadores afectados por los cambios colectivos de centro de trabajo, que no exijan cambio de residencia, aunque no conlleven amortización de plaza, se les aplicará en todos los casos la fórmula indemnizatoria establecida en el párrafo precedente.

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 trasgresión 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 puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 23. *Principios generales.*

1. El mantenimiento del empleo, mediante la aplicación de políticas reorganizativas o de recolocación de trabajadores y, caso de no resultar estas suficientes, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas, ha venido constituyendo práctica habitual de las empresas que componen Iberdrola Grupo.

Esta práctica se ha visto reflejada de manera expresa mediante la negociación y firma de determinados pactos y acuerdos, todos ellos orientados a conjugar de modo equilibrado, de un lado, los intereses de las empresas a contar con una estructura empresarial capaz de atender las demandas de un mercado cambiante y competitivo y, de otro, los intereses de los trabajadores al mantenimiento del empleo y de las condicio-

nes de trabajo y, en su caso, a la finalización de la vida laboral de manera voluntaria.

2. En este contexto de esfuerzos compartidos a fin de asegurar la viabilidad de las empresas, garantía de la existencia de empleos estables y de calidad, las partes firmantes reiteran la vigencia de los objetivos y compromisos sociales enunciados en el Plan Estratégico de Iberdrola, a cuya consecución contribuyen las medidas laborales adoptadas en los referidos acuerdos.

3. Las partes consideran que la negociación y firma del presente convenio ofrece la oportunidad de mantener una serie de medidas de políticas de empleo que, sin obstaculizar el logro de las estrategias empresariales de búsqueda de la mayor competitividad y eficiencia, refuercen y consoliden jurídicamente las garantías de los trabajadores de mantener empleos de calidad, estables y con contenidos ocupacionales específicos que garanticen una mejora continua de la empleabilidad.

Artículo 24. *Garantías de empleo.*

Las partes entienden que la aprobación por la autoridad laboral el 27 de diciembre de 2006 de la prórroga del Expediente de Regulación de Empleo 43/2003, cumple el proceso de reestructuración laboral previsto por la Dirección de la empresa en el marco del «Plan Estratégico». En consecuencia, ésta asume el compromiso de no adoptar nuevas medidas de extinción de los contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, productivas u organizativas al amparo de lo establecido en los artículos 51 y 52 c) del ET mientras dure la citada prórroga del plan de salidas voluntario.

Artículo 25. *Compromiso de creación de empleo.*

1. La Dirección de Iberdrola Grupo asume el compromiso, durante la vigencia del presente convenio, de crear un mínimo de 500 nuevos empleos en las empresas incluidas en el ámbito funcional de éste.

2. A los efectos de lo previsto en el número anterior, se computarán exclusivamente como nuevos empleos aquellos que se ocupen con trabajadores contratados bien por tiempo indefinido, sea a jornada completa o a parcial, bien con contratos formativos.

3. Las condiciones de trabajo de los trabajadores con contratos en prácticas y para la formación serán las fijadas por el presente Convenio para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo.

4. Dentro de los criterios establecidos en los planes formativos de las empresas, el volumen de contrataciones para la formación no podrá superar, en todo caso, el 4 por 100 de la plantilla de las empresas de Iberdrola Grupo.

5. Una vez expirada su duración máxima legal, los trabajadores contratados en prácticas y para la formación, se convertirán en trabajadores fijos de la empresa.

Artículo 26. *Compromisos de mantenimiento del volumen de empleo.*

1. Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio se comprometen a mantener, a 31 de diciembre de 2010, un volumen de empleo, en el conjunto de todas ellas, equivalente, al menos, al resultado siguiente: número de trabajadores fijos de plantilla a 31 de diciembre de 2006, deducidos los trabajadores que cesen en virtud de la prórroga del plan de salidas voluntario pactado el 27 de diciembre de 2006 y los que hubieren causado baja por fallecimiento, dimisión, mutuo acuerdo o despido objetivo procedente —excluido el motivado por causa económica y productiva—, invalidez, excedencias y adicionados los contratados como consecuencia del compromiso de creación de nuevos empleos al que se refiere el número primero del artículo anterior.

2. Como garantía del cumplimiento del compromiso establecido en el número anterior, las empresas con carácter general mantendrán su política de realización de sus actividades esenciales con personal propio de plantilla y ante cualquier proceso de externalización, se actuará de acuerdo con lo establecido legalmente.

Artículo 27. *Jubilación obligatoria.*

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.

En el caso de trabajadores que no tengan cubiertos los mencionados requisitos al cumplir los 65 años, la jubilación será obligatoria en la fecha en la que dichos requisitos se cumplan.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa, en los términos que se han expuesto, está vinculada a los objetivos coherentes con la política de empleo que se establecen en el presente Convenio colectivo, relativos a la utilización restrictiva de la contratación temporal y promo-

ción de la contratación directa de trabajadores (arts. 8 y 30), garantías de empleo (art. 24), compromisos de creación de empleo (art. 25) y compromisos de mantenimiento del volumen de empleo (art. 26), y restantes medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Artículo 28. *Trabajadores con discapacidad.*

1. A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que de un lado garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, accediendo a la formación programada para el resto de trabajadores.

2. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, adoptarán las medidas adecuadas para la adaptación, en la medida de lo posible del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo en la empresa, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Artículo 29. *Comisión en materia de seguimiento del empleo.*

1. Esta Comisión, integrada por una representación de la empresa y otra representación de las secciones sindicales, con la misma composición que la Comisión Paritaria del presente convenio, ejercerá una función de seguimiento y control de las previsiones establecidas en el presente capítulo.

2. Al objeto de que los representantes sociales en la citada Comisión puedan cumplir sus funciones, la Dirección de Iberdrola Grupo facilitará a las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, con periodicidad trimestral, la siguiente información:

a) La identificación de los trabajadores afectados por amortizaciones individuales de sus puestos de trabajo, causas justificativas y procedimiento de recolocación;

b) El número de nuevos empleos creados, con identificación de los trabajadores contratados y el tipo de contrato concertado;

c) Las medidas adoptadas para asegurar, a los trabajadores con discapacidad, la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad a la empresa;

d) Y, en general, cualquiera otra que resultare relevante en materia de empleo.

CAPÍTULO IV

Ingreso, promoción y formación del personal

Artículo 30. *Ingreso del personal.*

1. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las escalas que figuran en el anexo 1. 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 TTSS tras cumplir la promoción de ingreso del artículo 32 estarán a lo establecido por las condiciones del Sistema de Compensación de TTSS, 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, computándose dentro de dicho período el tiempo de permanencia bajo contratos «bonificados».

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 cinco años, con la exigencia de que el 50% del equipo de trabajo mantenga una experiencia mínima de cinco años en el puesto, 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, podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo y organización computándose a estos efectos el período de contrato temporal, si existiera.

4. De conformidad con los términos del artículo 8.º de este convenio, durante la vigencia del mismo, la empresa utilizará restrictivamente la contratación temporal y la subcontratación.

5. Las contrataciones tendrán el carácter de indefinidas, independientemente del modelo inicial utilizado ya sea en prácticas o para la formación, sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo 8.º del presente Convenio colectivo y en los apartados 2 y 4 de este artículo, sobre la utili-

zación restrictiva de las distintas modalidades de contratación para atender necesidades coyunturales.

Artículo 31. Principios generales de promoción.

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 las siguientes 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 externa La promoción externa regula el cambio de puesto hacia otro de escalón o nivel retributivo superior para el personal incluido en el sistema de valoración de ocupaciones y para los incluidos en los niveles retributivos del II al IV.

Artículo 32. 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 o nivel retributivo en el que el trabajador esté encuadrado. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos.

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 TTSS, para los escalones A, B, C y D, y para los niveles retributivos I, II y III. Para los escalones E, F, G y H, y para el nivel retributivo IV, será de tres años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 1/4 ó 1/3 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.

Artículo 33. Promoción externa.

1. Esta promoción se produce cuando el empleado pasa a una nueva ocupación/grupo de escalón/nivel superior al anterior, dentro de la siguiente clasificación:

Escalón/ Nivel
A
B –GII
C
D –GIII
E
F –GIV
G
H

Se considerará como régimen para la promoción externa el de la capacidad acreditada mediante concurso-oposición o concurso-selección, sin perjuicio de la revisión prevista según la disposición adicional primera de este Convenio colectivo. 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 en la nueva plaza, emitido por los Servicios Médicos de empresa.

Si la plaza a cubrir pertenece al Sistema de Valoración de Ocupaciones, los empleados que opten a la misma deberán estar encuadrados (o tener

como equivalencia en la tabla entre niveles y escalones) en el mismo escalón de dicha plaza o en alguno de los dos inmediatos inferiores.

Si la plaza a cubrir pertenece al Sistema de Grupos Profesionales, los empleados que opten a la misma deberán estar encuadrados en el mismo nivel o en el inmediato inferior, o en el escalón equivalente o alguno de los dos inmediatos inferiores a este.

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).

4. El personal incluido en el sistema de valoración de ocupaciones que desarrolle las funciones de las ocupaciones/plazas incluidas en los catálogos acordados el 20 de abril de 2005, en la comisión mixta constituida para la revisión de las plazas denominadas de confianza, será nombrado por la Dirección de la empresa mediante concurso-selección o libre designación. El acceso a las plazas de TTMM del nivel retributivo II en el sistema de grupos profesionales se realizará mediante libre designación.

5. La promoción a plazas de TTMM de los escalones A y B o de nivel II desde otras de escalón o nivel inferior, 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, por concurso-selección o por libre designación, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación, consistente en dos mensualidades del valor de su escalón/nivel retributivo 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/nivel retributivo de origen y del escalón/nivel retributivo 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 34. 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 según el sistema de organización y gestión de RRHH basado en la valoración de ocupaciones o, del mismo perfil profesional de un determinado grupo profesional según el sistema de organización y gestión de RRHH basado en grupos profesionales. Asimismo el empleado deberá cumplir los requisitos de permanencia en plaza cinco años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización con la exigencia de que el 50% del equipo de trabajo mantenga una experiencia mínima de cinco años en el puesto. 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 o nivel retributivo a «título personal».

Trabajadores con capacidad disminuida para su puesto.

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 o puestos 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/puestos y/o desti-

nos 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, etc.)

Una vez determinadas será informada la SMP.

4. Convocatoria inmediata de las vacantes producidas en las ocupaciones/puestos aceptadas como «de libre designación» por los representantes de los trabajadores, según lo especificado en el punto 4 del artículo anterior.

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.

7. La Dirección procederá a la publicación en el portal del empleado de RRHH de la información y formularios para solicitar vacantes de Titulados Superiores en las empresas.

Artículo 35. *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 o nivel retributivo que haya figurado en la convocatoria del concurso:

Escalón/nivel retributivo	Período de adaptación
A	6 meses
B-II	6 meses
C	4 meses
D-III	4 meses
E	3 meses
F-IV	3 meses
G	2 meses
H	1 mes

Si durante el período de adaptación fuera declarado no apto o se produjese 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 36. *Sistema especial de promoción de escalones A y B, y Grupo Profesional de Titulados Medios.*

El sistema, sin que produzca ruptura del criterio de valoración y encuadramiento en ocupaciones o grupos profesionales, promoverá el reconocimiento de la dedicación o desempeño, la capacidad reconocida, la experiencia acreditada y la singular especialización.

Para ello se crea el nivel A0/II0, al que se accederá por libre designación desde los escalones A y B o desde el nivel II y dispondrá de cuatro niveles retributivos, con salario base de calificación:

Para empleados dentro del sistema organizativo de valoración de ocupaciones. 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.

Para empleados dentro del sistema organizativo de grupos profesionales. Nivel II0:

II01 (incremento retributivo resultante de aplicar A01)

II02 (incremento retributivo resultante de aplicar A02)

II03 (incremento retributivo resultante de aplicar A03)

II04 (incremento retributivo resultante de aplicar A04)

A los empleados que sean asimilados al nivel A0/II0, sobre su SIR se aplicará un incremento salarial equivalente a la diferencia entre el salario

base de calificación de su escalón/nivel retributivo y el salario base de calificación del nivel A0/II0 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 estos niveles mantendrán y seguirán realizando las funciones de su ocupación/puesto. Si por razones organizativas fueran cambiados de ocupación/puesto pasarían a realizar las funciones y responsabilidades inherentes a la misma, sin pérdida del nivel A0/II0 asignado por este procedimiento.

Los empleados encuadrados en el nivel A0/II0 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 37. *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 puesto de trabajo.
- 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/puesto de trabajo (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, o puesto de trabajo 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/puesto de trabajo.

3. Se analizará el nivel de conocimientos de cada persona referido a su ocupación/puesto de trabajo (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 IV Acuerdo Nacional de Formación, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y la Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio, 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 V

Regímenes de trabajo, jornada y vacacionesArtículo 38. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. Para todos los empleados de Iberdrola S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica S. A. U., e Iberdrola Generación S. A. U., la jornada media teórica anual será de 1.670 horas durante 220 jornadas de trabajo.

2. Para todos los empleados de Iberdrola Renovables S. A. U., y para Iberdrola Operación y Mantenimiento S. A. U., la jornada media teórica anual de trabajo en 220 jornadas anuales será la siguiente:

a) A partir del 1 de enero de 2007, la jornada anual quedará fijada en 1.740 horas.

b) A partir del 1 de enero de 2008, la jornada anual quedará fijada en 1.732 horas

c) A partir del 1 de enero de 2009, la jornada anual quedará fijada en 1.724 horas.

d) A partir del 1 de enero de 2010, la jornada anual quedará fijada en 1.716 horas.

3. 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.

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

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

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

7. Para no exceder de las jornadas laborales a que se refieren los párrafos primero y segundo los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados.

8. 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 (ver anexos jornadas).

Artículo 39. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de 25 días laborales.

2. Su retribución será la siguiente: salario individual reconocido, premios de antigüedad 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 fundamente la petición de fraccionamiento por parte del empleado estuviere suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

4. Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. No obstante lo anterior, se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales al finalizar el período de suspensión del contrato por maternidad, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

5. Si por necesidades del servicio la empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborales de las mismas queden comprendidos durante el período de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 18,65 euros por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

Artículo 40. *Modalidades de jornada y horarios.*

Se especifican en el anexo 5 los horarios de trabajo específicos según empresas o colectivos afectados.

Artículo 41. *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 descanso, 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 7,30 horas trabajadas. Los restos de horas trabajadas que no completen módulos de 7,30 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 7,30 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 80 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 de este convenio. La Dirección correspondiente justificará en la Comisión Paritaria los motivos que han imposibilitado el descanso.

Artículo 42. *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 constan en el catálogo de horas extraordinarias, adaptándose éste al ámbito funcional de este convenio.

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 200 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 250.000 anuales.

Artículo 43. *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 7,30 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 kms 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 kms.

CAPÍTULO VI

RetribucionesArtículo 44. *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, y conforme al Sistema Organizativo y de Gestión de RRHH de la empresa a la que pertenece. Son los siguientes:

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de polifuncionalidad (funciones asociadas a ocupaciones).
- Complementos de destino.
- Complementos variables (turnos, retenes, disponibilidades, reclutamientos, plus de transporte, 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.

III. Escalas de referencia:

- Escala de referencia para salario de ingreso
- Escala de referencia para la promoción de ingreso
- Escala de referencia para salario base de calificación

a) Conceptos retributivos comunes

Artículo 45. *Salario individual reconocido (SIR).*

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

El SIR 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 SIR 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 46. *Escala de calificación.*

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

La escala se elevará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior para cada uno de los cuatro años de vigencia pactada para los incrementos salariales (2007-2010). Para el presente año 2007, el incremento es del 2,7%.

Artículo 47. *Escala de ingreso.*

La escala de ingreso define el salario individual reconocido correspondiente a los diferentes escalones o niveles retributivos para el personal que se incorpore a la empresa, 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.

El salario de ingreso estará referido a los siguientes porcentajes sobre el salario base de calificación:

- Titulados Superiores: 55%.
- Escalones A y B y nivel retributivo II: 49%.
- Escalones C y D y nivel retributivo III: 53%.
- Escalones E al H y nivel retributivo IV: 55%.

Artículo 48. *Antigüedad en la empresa.*

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios en la empresa cuyo importe será de 30,22 euros mensuales, y será la referencia, junto con el SIR, para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado.

A efectos de antigüedad reconocida, se computará la fecha de inicio de la primera contratación, salvo que exista interrupción justificada entre las contrataciones.

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 primer o segundo semestres 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 49. *Promoción por productividad.*

La promoción por productividad que se desarrolla en el anexo 6, es una promoción retributiva, dentro del escalón/nivel retributivo en el que se encuentra el empleado, que tiene un doble objetivo:

Dar la oportunidad de mejora de la carrera profesional en el puesto de trabajo aumentando de esta forma el grado de compromiso y motivación de los empleados, con el consiguiente aumento de productividad.

Reconocer la aportación individual del empleado a la labor productiva de la empresa por su contribución a la consecución de los objetivos de la empresa, del desempeño en su puesto de trabajo, y de su formación en prevención de riesgos y salud laboral.

La promoción por productividad se calculará tomando como referencia el SBC de los empleados encuadrados en los escalones A al H y en los niveles II, III y IV.

Los criterios que marcan la aplicación de esta promoción a cada empleado son:

Tener un SIR igual o superior del SBC del escalón/nivel retributivo en el que el trabajador este incluido al menos durante tres años

Llevar tres años sin promoción de escalón o grupo profesional.

Llevar tres años sin promoción por productividad.

Haber obtenido la puntuación mínima, en el computo de los tres años, que dará lugar a la aplicación de esta promoción según el baremo establecido en la tabla del anexo (tras la valoración de los criterios de evaluación).

El incremento retributivo correspondiente a la Promoción por Productividad se incluirá en el SIR.

Los conceptos o criterios que servirán como parámetros para llevar a cabo la promoción del trabajador por productividad son:

- a) El desempeño del trabajador.
- b) Su formación en prevención de riesgos y salud laboral.
- c) La consecución de los objetivos de beneficio neto anual de Iberdrola.

Artículo 50. *Polifunción de experiencia.*

Para compensar económicamente la experiencia adquirida en el desempeño de una ocupación (escalones A al H)/grupo profesional (niveles II, III y IV) en particular, se instituye la polifunción de experiencia. Sus cuantías serán las siguientes:

Un nivel de polifunción una vez cumplidos los 45 años de edad sin haber promocionado a escalón y/o nivel superior durante los cinco años anteriores.

Otro nivel adicional de polifunción una vez cumplidos los 55 años de edad y habiendo permanecido en el primer nivel de esta polifunción durante los cinco años anteriores.

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

Artículo 51. *Plus por trabajo a turnos.*

El personal que preste su actividad laboral en régimen de turno 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 día festivo nocturno aquel que se realice entre las 22,00 y las 6,00 horas o que al menos comprenda 1/3 de la jornada dentro de tal horario. Su importe se añadirá al turno base 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 17.6.99 referente a sustituciones en turno.

La empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, confeccionará los calendarios anuales para cada turno, en los que se especificarán: 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 cuatro semanas en que se recompondrá el calendario.

Artículo 52. *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:

- Que el trabajador sea requerido cuando se encuentre fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.
- Que, la prestación del servicio, deba realizarse fuera del horario de trabajo cualquier día de la semana, incluso sábados, domingos y festivos.
- Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.
- 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 53. *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.

Para los años 2008, 2009 y 2010 estos importes se actualizarán con el IPC real del año anterior.

b) **Conceptos retributivos específicos en Iberdrola, S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., e Iberdrola Generación, S. A. U.**

Artículo 54. *Complemento 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% sobre la promoción externa de un escalón.

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

En el escalón A: un 44% sobre la promoción externa del escalón B.

Se reconocen a efectos retributivos las polifunciones de igual nivel, según los importes recogidos en la tabla del anexo 1.

El complemento de polifunción sólo será consolidable por el ejercicio continuado de las polifunciones o funciones asociadas que lo justifiquen, a razón de 1/6 del valor correspondiente a cada subnivel por cada año completo de ejecución, cantidad ésta que será incluida en SIR. No obstante lo anteriormente dispuesto, podrá acelerarse la consolidación del

complemento a razón de 1/3 anual, en la forma regulada para la promoción interna.

Artículo 55. *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/os 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 de distribución.
- Secretarías/os de Dirección.

Artículo 56. *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 Boletín Oficial del Estado 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.

c) **Conceptos retributivos específicos en Iberdrola Operación y Mantenimiento**

Artículo 57. *Plus de disponibilidad.*

Los trabajadores asignados para la atención y posible incorporación al trabajo fuera de las horas laborales, percibirán a cambio una compensación anual fijada independientemente del trabajo efectuado, que se denomina «Plus de Disponibilidad». Por su naturaleza este servicio no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Sus importes anuales, que se abonarán mensualmente, serán los especificados en la tabla siguiente:

Grupo profesional	Plus anual disponibilidad 2007
II	1.224 €
III	1.071 €
IV	943,5 €

Con carácter general, quedarán adscritos a este sistema los trabajadores que desempeñen las funciones de Técnico de Ingeniería (grupo II), Montadores de Mantenimiento (grupo III) y Auxiliar Químico (grupo IV).

d) **Conceptos retributivos específicos de Iberdrola Renovables**

Artículo 58. *Plus de atención de incidencias.*

La compensación de la bolsa de horas definida en el anexo de horarios del presente convenio, se retribuirá económicamente a cambio de una

cuantía fija en cómputo anual, cuyo abono será mensual, independientemente del tiempo de trabajo efectuado por este concepto, descontado de la bolsa de horas anual. Esta cuantía se establece en el 15% del Salario Base de Calificación del nivel retributivo en el que se encuadra el puesto de trabajo de dicho empleado. Dicha compensación es por todos los conceptos, incluyendo la posible prestación del servicio durante horas nocturnas o festivas.

Para la atención de incidencias, el tiempo invertido en el desplazamiento hacia la instalación y de regreso al domicilio se compensará en concepto de «tiempo de viaje», a razón de 30 minutos a la ida y de 30 minutos al regreso. Estos tiempos se compensarán al precio de la hora extraordinaria por grupo profesional. Además, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento en los que el empleado incurra para la prestación de dicho servicio.

Si a lo largo del año, se acumularan horas por atención a incidencias en exceso de las 120 horas establecidas para este concepto en cómputo anual, estas horas en exceso se retribuirán de acuerdo con lo establecido en el artículo 42.º

Por cada día de ausencia en su período de atención a incidencias, se compensará al suplente con 33,81 euros (Grupo III) o 28,39 euros (Grupo IV). En cualquier caso, el empleado sustituido seguirá percibiendo el 30% de estas cantidades.

Disposiciones comunes para las cinco empresas

Artículo 59. *Percepciones durante la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad-paternidad.*

Durante los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, y por maternidad/paternidad, los trabajadores percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 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%, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

- 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.
- Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15% 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 (BOE núm. 14, del 16 de enero de 1980). 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 60. *Forma de pago.*

- 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.
- Las dos gratificaciones extraordinarias se satisfarán en las nóminas de Junio y Noviembre.

CAPÍTULO VII

Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 61. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

1. A partir de la firma del presente Convenio colectivo, 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 3 los importes de desayuno, comida, cena, habitación, plus de hospedería y plus de gastos, definiéndose los siguientes grupos:

- Grupo 1. Titulados Superiores, A0, II0, Escalón A.
- Grupo 2. Escalones B, Nivel II, y escalón C.
- Grupo 3. Escalones D al H y niveles III y IV.

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 euros al tercer decimal:

$$\text{Precio Km} = 0,0776 \times \text{precio gasolina} + 0,1521 \text{ euros}$$

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Artículo 62. *Sistema de Previsión Social Complementaria.*

En la estipulación adicional 2.ª relativa a la homologación del Convenio colectivo Extraestatutario de Iberdrola, S. A., 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 convenientes manifiestan su voluntad de ratificar y consiguientemente incluir como parte insoluble 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.

Respecto de los trabajadores de Iberdrola Energías Renovables, S. A. U., e Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., que voluntariamente se adhieran al Plan de Pensiones Iberdrola, se hace expresamente constar que el aseguramiento de las prestaciones de riesgo tendrá efectividad desde la adquisición de la condición de partícipe del citado plan.

Respecto de las prestaciones de ahorro —también para los trabajadores de Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., e Iberdrola Renovables, S. A. U.—, tendrán fecha de efecto desde la adquisición de la condición de partícipe del Plan. Únicamente se reconocerá retroactividad de 1.1.2007 —o en su caso de la fecha de ingreso en la empresa, si esta fuera posterior a 1 de enero de 2007 y anterior a la firma del convenio—, a aquellos empleados que acepten, en el plazo establecido, la adhesión al Plan derivada de la integración de estas empresas en el mismo. Todo ello con el límite económico anual de la aportación establecido legalmente.

El reconocimiento de retroactividad indicado en el párrafo anterior es de aceptación voluntaria para el trabajador. En caso de no aceptarse, tampoco existirá aportación al plan de pensiones por parte de la empresa.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 63. *Facultades de la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio en materia de 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. La revisión quedará condicionada a su aprobación definitiva por la Comisión Paritaria.

Artículo 64. *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 cinco 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 150.253,00 euros 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 65. *Ayudas especiales y ayudas de estudios.*

1. Ayuda para discapacitados.—Los trabajadores podrán solicitar ayudas especiales para atender las necesidades de hijos, así como del cónyuge discapacitado ó de la pareja de hecho formalmente acreditada igualmente discapacitada, 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 así como para estudios universitarios y de formación profesional de hijos que no puedan cursarse en su lugar de residencia.

Tales ayudas se otorgarán 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 66. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Los derechohabientes de los trabajadores fallecidos en accidente de trabajo ó por enfermedad profesional tendrán derecho a la percepción de una indemnización a tanto alzado de 16.000 euros, que será compatible con las indemnizaciones legales, ó la del seguro individual de accidentes que pudiera corresponderles.

Los trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la empresa la relación de sus derechohabientes indicando orden de preferencia.

Artículo 67. *Asistencia sanitaria.*

La empresa contratará para el personal activo de Iberdrola, S. A., Iberdrola Generación, S. A. U., e Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., Iberdrola Renovables, S. A. U., e Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la empresa.

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en las pólizas actuales, similares a las que se venían prestando por la empresa colaboradora, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario. (Resumen de prestaciones en el anexo).

Tendrán derecho a ser dados de alta como asegurados en la póliza que se instrumente para esta finalidad, a propuesta de la empresa, y sin responsabilidad subsidiaria de ésta, el titular y los beneficiarios que tengan derecho a estar incluidos en la Seguridad Social como tales, según la normativa actual vigente y formen parte de su unidad familiar, quedando excluido el cónyuge divorciado.

Para los empleados de Iberdrola, S. A., de Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., y de Iberdrola Generación, S. A. U., el pago del importe íntegro de la prima del titular y de los beneficiarios incluidos, que tengan los requisitos antes señalados hasta 31 de diciembre de 2004, será a cargo de la empresa.

La prima de todos los titulares incorporados con posterioridad al 31 de diciembre de 2004 será a cargo íntegro de la empresa y la de sus beneficiarios serán a cargo y por cuenta del titular.

En el caso de Iberdrola Operación y Mantenimiento y de Iberdrola Renovables, siempre la prima del titular será a cargo de la empresa y la de los beneficiarios será a cargo y por cuenta del titular.

Artículo 68. *Viviendas.*

1. Los contratos de arrendamientos 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:

- Con la viuda/viudo mientras permanezca en ese estado.
- Con los hijos e hijas, hasta los 21 años.
- 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 69. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones recogidas en anexo. A efectos de determinar en cada caso la

contingencia protegida por este seguro, se estará a la calificación que otorguen los organismos competentes de la Seguridad Social.

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 excepciones, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

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 0,39 euros mensuales por cada 601,01 euros de capital asegurado.

Artículo 70. *Gratificación por antigüedad.*

La empresa abonará a los trabajadores, en concepto de gratificación de 25 y 40 años de servicio lo siguiente:

A los 25 años de servicio: Dos mensualidades del SIR más complemento de antigüedad, menos los pagos anticipados en compra Gratificación 25 años del Colectivo A y compra de Premios Fidelidad 25 años del Colectivo B, a que se refiere la estipulación adicional 3.ª del anexo 1 (CCE) del ICCIG. Si la persona fallece, se jubila o se invalida con, al menos, 24 años, 6 meses y un día de servicio, y antes de los 25 años, se abonarán dos mensualidades del SIR más el complemento de antigüedad, menos el pago anticipado en compra 25 años.

A los 40 años de servicio: Cuatro mensualidades del SIR más el complemento de antigüedad, menos los pagos anticipados en compra Gratificación 40 años del Colectivo A y compras de Premios de Fidelidad 35 y 50 años del Colectivo B. Si la persona fallece, se jubila, o se invalida con, al menos 29 años, 6 meses y un día de servicio, y antes de los 40 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. La sexta mensualidad se liquidará en la fecha en que se genere el derecho al cobro de las cuatro mensualidades por antigüedad.

Artículo 71. *Tarifa eléctrica.*

La empresa continuará suministrando energía eléctrica a los empleados y pensionistas.

El precio del suministro de energía eléctrica para ambos colectivos será de 0,000901 euro por Kw/h, salvo situaciones específicas más favorables a extinguir.

El límite anual del consumo en estas condiciones queda fijado en 30.000 Kw/h empleado o pensionista año.

Los trabajadores se harán cargo de los impuestos y cargas fiscales que pudieran derivarse de dicho suministro conforme a la aplicación de las normas tributarias y fiscales. El disfrute de la tarifa de empleo es un salario en especie de carácter individual.

CAPÍTULO X

Conciliación de la vida familiar

Artículo 72. *Principios generales.*

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción

más significativa, y en este Convenio colectivo, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra empresa.

Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo son conscientes de que la negociación colectiva no sólo es el instrumento idóneo para regular las condiciones de trabajo; también incide en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

En este contexto, y de forma específica, se regulan los siguientes aspectos:

- Permisos retribuidos.
- Derecho por lactancia.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Cambio de puesto.
- Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Los trabajadores que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente capítulo y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente capítulo podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores de las empresas de Iberdrola Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Artículo 73. *Permisos retribuidos por conciliación.*

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

- a) Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho. Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable a cinco si se necesitase efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo.
- c) Hasta tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización (y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) de cónyuge ó pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más por cada período de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.
- d) Hasta tres días naturales, de los que al menos uno será laborable, por nacimiento de hijo —ampliable a cuatro en los supuestos de complicaciones graves en el parto—, así como por adopción o acogimiento. En todos estos casos, el plazo se ampliará un día si fuere necesario efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo.
- e) Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, el trabajador podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables.
- f) Un día por matrimonio del hijo
- g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 km de distancia
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- j) El trabajador que a lo largo de su vida laboral haya permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrá derecho por cada año de turno a una licencia especial de dos días retribuidos, a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación a los 65 años. Esta disposición tendrá efectos desde la fecha de firma de convenio. Se excluye al personal adherido al plan de salidas voluntario.

2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente artículo, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefa-

tura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes del permiso. Si ello no fuera posible, dicha documentación deberá presentarse de manera improrrogable en el plazo de 48 horas a contar desde la reincorporación del trabajador al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, el trabajador deberá comunicar su ausencia.

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

Artículo 74. *Derechos por lactancia.*

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

Asimismo se podrá sustituir, por voluntad del empleado, el derecho de ausencia al trabajo por una reducción de la jornada normal de 45 minutos 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».

Artículo 75. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el período que dure la hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un 1/8, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquélla.

Este mismo derecho tendrá el trabajador que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de reducción de la jornada regulada en el número anterior constituyen derechos individuales de los trabajadores, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos trabajadores que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

4. La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada, previa comunicación a la empresa. Aquél deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 76. *Excedencia.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años a partir de la fecha de nacimiento del hijo o de la resolución judicial ó administrativa, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogimiento, preadoptivo o permanente.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos individuales de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Los períodos de excedencia a los que se refiere el presente artículo llevarán aparejados la reserva de plaza. Los trabajadores excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo efecto la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquellos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

5. Los trabajadores excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa comunicará al trabajador su aceptación, teniendo éste derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El período de excedencia computará a efectos de antigüedad.

Artículo 77. *Cambio de puesto de trabajo.*

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia del hijo. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior.

Artículo 78. *Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.*

1. A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, las empresas integradas en Iberdrola Grupo podrán celebrar, si así lo estiman pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a los trabajadores en las situaciones de excedencia reguladas en el presente capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el artículo 45.1.d) del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

2. La Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de los trabajadores a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichos trabajadores.

CAPÍTULO XI

Permisos y licencias

Artículo 79. *Otros 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 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 salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

2. A los permisos regulados en el presente artículo les será de aplicación las previsiones establecidas en los números 2 y 3 del artículo 73 de este convenio.

Artículo 80. *Licencias especiales sin retribución.*

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.

Artículo 81. *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 motiven la petición.

Los importes que supongan 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 XII

Faltas y sanciones

Artículo 82. *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 30 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 30 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 anteriormente denominada «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 anteriormente denominada «tarifa eléctrica de empleado».

5.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar 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 pudieran 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.

17.^a Se considera falta muy grave el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 83. 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 15 días.

En caso de uso indebido de la anteriormente denominada «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 16 a 90 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 anteriormente denominada «tarifa eléctrica 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 84. 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 Corporativos.

b) El Director de Recursos Corporativos, 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 Corporativos 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 Corporativos de incoar expediente en averiguación 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 Corporativos 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 Corporativos, 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 a Administración de Personal y al Jefe de la Unidad a que pertenezca 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 93.º 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 XIII

Acción sindical en Iberdrola Grupo

Artículo 85. *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 LOLS.

Artículo 86. *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 LOLS 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 87. *De las secciones sindicales.*

Los sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8% 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% en su ámbito y de un 5% en el conjunto de Iberdrola Grupo, y los firmantes de este IVCCIG, 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, S. A., facilitará a tales Secciones Sindicales un local propio en las Dependencias de las Oficinas Generales (Gardoqui, 8, Bilbao o edificio Iberdrola 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% 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 1.º 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 88. *Del delegado sindical de Iberdrola Grupo: nombramiento, competencias generales y garantías.*

1. Las secciones sindicales que cumplan los requisitos del párrafo primero del artículo 87 del presente Convenio podrán nombrar un delegado sindical que las represente, con carácter general y a todos los efectos, en el ámbito de Iberdrola Grupo.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el siguiente, el delegado sindical de Iberdrola Grupo tendrá las siguientes competencias:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que represente, de los afiliados al mismo, así como servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección.

b) Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, de los delegados de prevención con la Dirección de Iberdrola y de las Comisiones Paritarias constituidas por el presente Convenio, siempre que, en éste último caso, representen a secciones sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.

c) Ser informado sobre las materias siguientes:

1.º El organigrama de las empresas así como sus cambios adoptados.

2.º Los modelos de contratos de trabajo utilizados habitualmente en la empresa dentro de los 10 días siguientes a su formalización.

3.º La implantación o revisión de sistemas de control del trabajo.

4.º El desarrollo de los sistemas de promoción profesional.

5.º Mensualmente, la evolución de la plantilla, con indicación del número de ingresos y de ceses y los ascensos.

6.º Con periodicidad mensual, el número de contratos de duración indefinida, formativos, a tiempo parcial y temporales celebrados, con expresa indicación, respecto de estos últimos, de las fechas de iniciación y terminación de la relación laboral.

7.º Trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, las tasas de siniestralidad y su evolución.

8.º Mensualmente las modificaciones individualmente pactadas a las que se refiere el artículo 41 del presente convenio, con indicación del tipo de compensación efectuado, así como los excesos de jornada derivados de la distribución irregular de la jornada, mencionados en este mismo pasaje convencional.

9.º Semestralmente, la evolución de la productividad.

10.º Los despidos y sanciones muy graves de los trabajadores en general; y

11.º En general, de cuanta información la empresa deba poner a disposición de los Comités de Empresa de conformidad con lo prevenido en la legislación vigente y en el presente Convenio colectivo.

d) Ser informado y oído, con carácter previo a su ejecución, atendiéndose en lo posible los criterios o pareceres formulados a la Dirección de Iberdrola que sean razonables, respecto de aquellas decisiones relativas a:

- 1.º Los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
- 2.º La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- 3.º La introducción de nuevas tecnologías.
- 4.º El estudio de tiempos, el establecimiento de sistemas de primas o incentivos y la valoración de puestos de trabajo.
- 5.º La programación y el desarrollo de los planes de Formación Profesional.
- 6.º Las amortizaciones de puestos de trabajo efectuadas al amparo de lo establecido en el artículo 22 del presente convenio.
- 7.º Los cierres de los centros de trabajo, totales o parciales y temporales o definitivos, así como reestructuraciones de plantilla y variaciones de jornada y horario.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre:

- 1.º El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como de los convenios, pactos y usos o prácticas empresariales en vigor.
- 2.º El cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo.

f) Nombrar a los miembros que representen a su sindicato en las comisiones mixtas, cuando proceda, en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo y en el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral así como a los delegados de prevención.

g) Recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con aquellos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente de la Dirección del centro de trabajo en el que se pretenda ejercer la actividad sindical.

3. Los delegados sindicales desempeñarán las funciones que la legislación y el presente convenio les confieren, asumiendo la responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

4. Los delegados sindicales disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación y el presente Convenio colectivo a los miembros de los Comités de Empresa. No obstante, tendrán derecho a disponer de un crédito de 152 horas mensuales para el ejercicio de actividad sindical.

5. Los delegados sindicales observarán sigilo profesional respecto de la información y documentación que conocieran y que tuvieran acceso por razón de su cargo, de manera especial de aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Artículo 89. *Transparencia empresarial.*

1. La Dirección de Iberdrola Grupo manifiesta, en sintonía con las políticas establecidas o alentadas desde las instancias comunitarias y nacionales, su voluntad de promover una política informativa de transparencia que afecte, en general, a cuantas cuestiones incidan o afecten a la estabilidad y seguridad en el empleo de los trabajadores que prestan servicios en las empresas pertenecientes a Iberdrola Grupo.

2. En aplicación de esta política de transparencia, la Dirección de Iberdrola Grupo informará a los delegados sindicales acerca de las cuestiones siguientes:

- a) Con periodicidad trimestral, sobre la evolución general del sector eléctrico y la evolución y previsiones de la producción, distribución y comercialización de energía por las empresas de Iberdrola Grupo.
- b) Con periodicidad trimestral, sobre la marcha del empleo en Iberdrola Grupo así como de los supuestos de subcontratación realizados.
- c) Con periodicidad anual, sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuanta documentación deba poner a disposición de los accionistas.
- d) Medidas sobre reorganización societaria de las empresas de Iberdrola Grupo que puedan afectar al volumen de empleo ó vayan acompañadas de medidas de carácter laboral.

3. En el supuesto previsto en el apartado 2.d), los delegados sindicales podrán emitir el correspondiente informe.

Artículo 90. *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 91. *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 convenio, 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% 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 92. *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 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 93. *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 convenio, podrán establecerse

sistemas 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 15 días.

Sin 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 cualquiera de las empresas incluida en el ámbito funcional de este convenio.

CAPÍTULO XIV

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 94. *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 se ejercerá a nivel de Iberdrola Grupo, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

La prevención de riesgos y salud laboral constituye uno de los valores fundamentales de la cultura de Iberdrola Grupo, teniendo la aplicación de sus principios carácter prioritario.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado uno de la Ley 54/2003, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado dos de la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La planificación anual de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la 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, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Asimismo se efectuará un seguimiento de la efectiva ejecución de dichas actividades preventivas.

En materia de formación en prevención de riesgos laborales cada trabajador recibirá una formación suficiente y adecuada, tanto en el momento de su incorporación al puesto de trabajo como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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 Mancomunado de Iberdrola es de ámbito corporativo y se

configura como servicio de prevención de cada una de las empresas de Iberdrola Grupo.

El Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola constituye una unidad organizativa específica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, está adscrito a la Dirección de Recursos Corporativos de Iberdrola y tiene carácter interdisciplinario, integrando las cuatro especialidades previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, como unidad especializada para el asesoramiento y apoyo a las empresas de Iberdrola Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Adicionalmente a los miembros del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, las empresas que configuran Iberdrola Grupo designarán un número suficiente de trabajadores que actuarán como recursos preventivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003.

Los delegados de prevención de Iberdrola Grupo serán designados por las secciones sindicales reconocidas en dicho 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 el ámbito de Iberdrola Grupo y que han servido para la constitución de la mesa negociadora del presente convenio colectivo.

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 de Prevención de Riesgos Laborales. El ejercicio de estas facultades y competencias se realiza en Iberdrola Grupo conforme al acuerdo suscrito a tal efecto con las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo.

El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (CCSS), constituido al amparo de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros 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 de Riesgos Laborales.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo, serán los actuales CLSS de cada una de las empresas que configuran dicho 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 empresas de Iberdrola Grupo.

La composición, procedimientos de actuación para el ejercicio de las competencias y facultades legales, así como los criterios de funcionamiento del Comité Central y Comités Locales de Seguridad y Salud se recogen en el correspondiente acuerdo suscrito a tal efecto con las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo.

Asimismo, las empresas de Iberdrola Grupo realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, reformado por el Real Decreto 604/2006, del 19 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este marco, se potenciarán las medidas de seguimiento y vigilancia de los trabajos de las empresas contratistas y subcontratistas así como de la formación de sus trabajadores en prevención de riesgos laborales.

A este respecto, en el Comité Central y en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas en el ámbito de Iberdrola Grupo, instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regula el funcionamiento de dichos comités.

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

CAPÍTULO XV

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, ambas partes se comprometen a revisar las normas de formación, promoción, turnos, rete-

nes y reclutamientos, así como las que regulan el Complemento de Atención a Instalaciones de Distribución y Complemento Jefaturas CCHH, al objeto de adecuar su contenido a las previsiones de este Convenio.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones finales

Disposición final primera. *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 22 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 de la Introducción de este convenio 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.

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

Con la entrada en vigor del IVCCIG quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieren vigentes, se opongan a su articulado, especialmente las contenidas, en el III CCIG, en el II CC de IOMSA y en el II CC de Ibernova II.

Disposición final tercera. *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 IVCCIG, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores y de la empresa.

El número de miembros de los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, será igual al número de votos afirmativos de los miembros de los Sindicatos en la Comisión Negociadora en el acto de aprobación de este IV CCIG.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y requerirán del voto favorable de más del 50% 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, podrán ser sometidos a un arbitraje interno, conforme al reglamento que figura en el anexo 4. Asimismo, 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, Asuntos Sociales y de Seguimiento del Empleo, que estarán formadas por idéntico número de miembros que la Comisión Paritaria.

En base a los párrafos segundo y tercero de esta disposición final tercera, los integrantes de ambas representaciones en la Comisión Paritaria,

en número de once por cada parte, serán designados en la primera reunión de esta Comisión. Por parte de la representación social el número de miembros que corresponde a cada Sección Sindical firmante del convenio es el siguiente:

Por UGT: Cuatro.
Por SIE: Dos.
Por ATYPE-CC: Dos.
Por CC.OO.: Uno.
Por USO: Uno.
Por CGT: Uno.

La citada Comisión estará presidida como moderador por don Gabriel García Becedas.

Disposición final cuarta. *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.

Disposición final quinta. *Revisión salarial.*

Para cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio (2007-2010), el porcentaje de aumento del SIR, del complemento de antigüedad, de la compensación pausa descanso mediodía y de los pluses de turno, retén, disponibilidad (Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U.), turno abierto con disponibilidad (Iberdrola Renovables, S. A. U.) y reclutamiento, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2007 con efectos de 1 de enero, el incremento será del 2%.

En caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre de cada uno de los cuatro 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.

Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estos empleados, hasta que finalice el período de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que este encuadrado en ese momento. Los valores de la escala de ingreso están vinculados al SBC y por consiguiente quedan automáticamente revisados con el IPC real del año anterior tal como se especifica en el artículo 46 del presente convenio.

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

Disposición final sexta. *Régimen de trabajo en la recarga de combustible e incidencias del ciclo.*

Se regula en el acta complementaria de este convenio el régimen de trabajo en la recarga de combustible e incidencias del ciclo de la central nuclear de Cofrentes.

Disposición final séptima. *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 el convenio colectivo o en el acta de acuerdos complementarios de la misma fecha que el IVCCIG.

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 2).

Procedimiento para la actualización de ocupaciones (NP-002b Rev 2).

Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones (NP-002c Rev 2).

Procedimiento para la reclamación de polifunciones desarrolladas y su anexo 1 (NP-002d Rev 2).

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 de distribución (NP-CD6 Rev 3).

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

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 3).

Norma sobre ayudas especiales para discapacitados (MNPP 3.3.019 Rev 2).

Reglamento de préstamos para la adquisición de viviendas.

ANEXO 1

Tablas de salarios

Tabla de salarios fijos año 2007 (€)

Escalón/nivel retributivo	I0		I1	I2	I3	SBC
	Porcentaje sobre SBC	Importe				
TTSS	55	23.500,75	28.307,72	33.114,69	37.921,66	42.728,63
A	49	20.209,54	25.468,15	30.726,75	35.985,36	41.243,96
B -GII	49	18.130,91	22.848,65	27.566,39	32.284,13	37.001,87
C	53	17.587,52	21.486,64	25.385,75	29.284,87	33.183,99
D -GIII	55	16.126,19	19.701,33	23.276,47	26.851,62	30.426,76
E	55	15.334,80	19.517,02	23.699,24		27.881,46
F -GIV	55	14.051,53	17.883,77	21.716,00		25.548,24
G	55	12.884,99	16.399,07	19.913,16		23.427,25
H	55	11.811,80	15.033,21	18.254,61		21.476,01

Polifunción importes anuales

Escalón	Nivel de polifunción Euros	Polifunción de igual nivel Euros
A	1.866,52	466,63
B	1.696,84	424,21
C	1.527,15	381,79
D	1.378,61	344,65
E	1.272,65	318,16
F	1.166,61	291,65
G	1.060,50	265,12
H	975,62	243,90

ANEXO 1A

Tabla de complementos variables Año 2007

Común cinco empresas

Escalón/ Grupo	Hora extra 175%	Bonificación	Plus hora nocturna	Plus transporte		
				1/2 hora	de 1/2 a 1 h.	de 1 h. a 1 1/2 h.
A	27,43	11,76	2,03	11,75	23,50	35,25
B-II	24,62	10,55	1,83	10,55	21,09	31,64
C	22,04	9,45	1,64	9,46	18,92	28,38
D-III	20,19	8,66	1,50	8,64	17,27	25,91
E	18,48	7,92	1,38	7,93	15,86	23,79
F-IV	16,92	7,25	1,26	7,26	14,52	21,78
G	15,50	6,64	1,16	6,63	13,27	19,90
H	14,17	6,07	1,06	6,09	12,18	18,27

Escalón/Grupo	Turnos (importes diarios)		
	Base	Nocturno	Festivo
F-IV	12,85	19,35	39,71
G	12,85	16,78	35,45
H	12,85	14,41	31,49

Escalón/Grupo	Reclutamiento diurno			
	Normal	Intensivo	Festivo	J. Continuada
A	44,60	74,34	118,90	57,48
B-II	39,98	66,64	106,62	51,53
C	35,80	59,71	95,52	46,16
D-III	34,41	54,66	87,49	43,19
E	34,41	50,06	80,11	41,19
F-IV	34,41	45,81	73,31	39,35
G	34,41	41,96	67,13	37,68
H	34,41	38,42	61,48	36,15

Escalón/Grupo	Reclutamiento nocturno			
	Normal	Intensivo	Festivo	J. Continuada
A	53,51	89,19	142,70	68,97
B-II	47,97	79,95	127,94	61,82
C	42,98	71,63	114,63	55,39
D-III	41,30	65,60	104,96	51,82
E	41,30	60,07	96,10	49,43
F-IV	41,30	54,99	87,95	47,23
G	41,30	50,35	80,55	45,22
H	41,30	46,12	73,77	43,39

Escalón/Grupo	Turnos (importes diarios)		
	Base	Nocturno	Festivo
A	17,77	33,02	66,07
B-II	16,03	29,60	59,22
C	14,48	26,53	53,04
D-III	13,41	24,31	48,61
E	12,85	22,15	44,41

Conceptos	Año 2007
Complemento de antigüedad en la empresa	30,22
Compensación pausa descanso mediodía	11,45
Vacaciones fuera de temporada	18,65
Reclutamiento desconvocado	34,41

**Específicos Iberdrola S. A., Iberdrola Generación, S. A. U.,
e Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U.**

Escalón	Retén (importes diarios)			
	Normal	Intensivo	Festivo	J. Continuada
A	39,69	64,02	115,24	50,23
B	35,57	57,38	103,26	45,01
C	31,88	51,39	92,49	40,33
D	29,2	47,09	84,81	36,95
E	26,72	43,12	77,6	33,82
F	24,47	39,45	71,03	30,96
G	22,41	36,14	65,07	28,36
H	20,52	33,12	59,6	25,98

Específicos Iberdrola Renovables, S. A. U.

Turno abierto renovables	Valores anuales 2007
Nivel retributivo II	11.975,08
Nivel retributivo IV	7.062,65

Disponibilidad Turno Renovables	Importe anual 2007
G.IV	2.257,93

ANEXO 2

**Interpretación Comisión Paritaria 17.6.99 sobre
sustituciones en turno**

«Punto 18: Interpretación del apartado 2.º del punto 1 referente a sustituciones de la estipulación 40 del anexo 1 del CCIG (presentado por SIE, ASCI, CCOO 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 6 hombres por turno. En los equipos de turnos con diferentes dotaciones, por ej. 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 40 a 38 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 4 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 40 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 40.1 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 6 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 3

Gastos de manutención y estancia año 2007

Importe diario en euros

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe completo	Plus de hospedería
		En la provincia	Fuera provincia	En la provincia	Fuera provincia			
1.º ...								
2.º ...	3,67	19,98	26,09	17,32	21,39	58,10	109,24	11,44
3.º ...	3,46	16,97	22,07	15,64	19,50	49,14	94,16	10,96

Grupo 1: Titulados Superiores, A0, IIO y Escalón A.

Grupo 2: Escalones B-Nivel II, y escalón C.

Grupo 3: Escalones D al H y niveles III y IV.

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:

	Grupo 2 Euros	Grupo 3.º Euros
Madrid y Barcelona	104,47	84,04
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona	95,04	76,20

ANEXO 4

**Reglamento para el procedimiento interno de resolución
de conflictos**

Desarrollo del procedimiento interno en los conflictos:

1.º El conflicto 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 árbitro, 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 será resuelto por un solo árbitro, don Gabriel García Becedas, nombrado por las partes firmantes de este convenio.

Para el inicio de su función el árbitro recibirá copia del acta establecida por la CP, la cual 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 árbitro deba limitar su conocimiento. El criterio a utilizar por el árbitro sobre derecho o equidad.

5.º La actividad del árbitro 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 árbitro 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 árbitro 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 árbitro 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 10 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.

ANEXO 5

Modalidades de jornada y horarios

A) Para el personal de Iberdrola, S. A., Iberdrola Distribución Eléctrica, S. A. U., e Iberdrola Generación, S. A. U.:

A.1) Horario general:

Régimen de jornada continuada todo el año, con 1.670 horas anuales, de lunes a viernes de 7,59 horas diarias de trabajo efectivo, con flexibilidad en los horarios de entrada y salida desde las 7:30 a las 15:30.

Dadas las características de nuestras empresas, ambas partes se comprometen a que este tipo de jornada garantizará, en todo caso, la cobertura de las necesidades organizativas, sobre todo en aquello que afecte directamente al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas, tanto en el ámbito nacional como internacional.

De acuerdo con las propias especificidades de su régimen, quedan excluidos de este horario el personal a turnos y a jornada compacta.

A.2) Horario de turnos:

Dentro de la jornada de 1.670 horas anuales, independientemente de la duración del tiempo de solape/relevo, que será el necesario para cada caso, se reconoce un máximo de 40 horas anuales como tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal en régimen de turno cerrado, la jornada diaria de cada empleado será de ocho horas que se realizará rotando mañana, tarde y noche, con el calendario más adecuado a las necesidades organizativas según lo establecido en la normativa específica de desarrollo.

Para el personal en régimen de turno abierto, la jornada diaria se realizará rotando mañana y tarde (continuo o discontinuo).

Este personal cuando quede fuera del turno, bien por su calendario o por otras causas, se adaptará al horario general.

B) Para personal de Iberdrola Distribución, S. A. U.: Horario de jornada compacta brigadas de operación y mantenimiento:

Definición.—Es una modalidad de jornada de aplicación a los Oficiales de Asistencia Técnica adscritos a Brigadas de Mantenimiento y Operación

Local, que estén sujetos a jornada normal con reten, cuyas necesidades organizativas lo permitan y cuenten con una dotación mínima de ocho OATs.

Los encargados, mantendrán el horario general, si bien adelantarán la entrada de la mañana 15 minutos antes que los oficiales, anticipando la finalización de su jornada.

Características.—El horario tendrá como base la jornada continuada, salvo para los empleados que, por calendario, les corresponda retén, que realizarán jornada partida. Además, existirá una bolsa de 130 horas para completar las 1.670 horas anuales por empleado.

De esta forma el horario quedaría de la siguiente forma:

Durante el período que el oficial no está sujeto por calendario a régimen de reten:

Jornada continuada de lunes a jueves: de 7:30 h a 14:30h.; y viernes: de 7:30 a 13:30 horas.

Durante el período que el Oficial está sujeto por calendario a régimen de retén:

Jornada partida de lunes a jueves: de 10:30 h. a 13:30 h. y de 14:30 a 19:30 h.

Jornada continuada los viernes: de 7:30 h. a 13:30 h.

Criterios de utilización de las horas de bolsa.—Las horas de bolsa se utilizarán por el reten y se computarán en los siguientes casos:

Atención de incidencias.

Paradas programadas y descargos.

Todas las necesidades de atención a la red que puedan solucionarse con el retén, con objeto de evitar molestias al resto de personal, siempre que se respeten las disposiciones legales sobre prevención de riesgos laborales.

No se tomarán en cuenta las horas dedicadas, fuera del horario normal, para situaciones de excepcional gravedad (inundaciones, grandes vendavales, interrupciones masivas de suministro, etc.), las cuales tendrán carácter de horas extraordinarias.

Regularización de las horas de bolsa.—En la primera quincena del mes de octubre de cada año se analizará la situación de las bolsas, con objeto de adecuar los horarios para cumplir la jornada anual pactada en convenio (1.670 horas). Esta adecuación, en su caso, se realizará adelantando la hora de entrada de la mañana durante la jornada partida de los oficiales que, por calendario estén sujetos a retén.

Criterios de aplicación general.—Para el colectivo afectado por este horario, no se utilizará la «distribución irregular de la jornada obligatoria».

En el momento en que se realicen horas fuera de la jornada de retén o se agoten las horas de bolsa, las restantes que sean necesarias realizar y aquellas que se produzcan por excesos de jornada, se compensarán con los criterios establecidos en el convenio colectivo para las horas extraordinarias obligatorias.

En todo momento se respetarán los acuerdos sobre calendarios y descansos compensatorios previstos en la norma de retén.

En las situaciones de ausencias por permisos, y bajas por enfermedad, superiores a un mes, así como en las nuevas incorporaciones, el número de horas de bolsa cuyo momento de realización no esté definido previamente, se reducirá en la cantidad que proporcionalmente corresponda.

Compensaciones: Cuando se trabajen horas con cargo a la bolsa, se aplicarán las siguientes compensaciones:

Todas las horas trabajadas con cargo a la «bolsa de horas» (130): Se retribuirán al 175% por cada una de ellas.

Durante los períodos en los que se esté a retén se compensará con 39,45 euros por día laborable (valores a 1-1-2007, este valor se revisará anualmente con los criterios acordados para la actualización de los importes de todos los retenes). En los períodos de retén en día festivo se aplicará la tabla de valores del anexo 1 del presente convenio.

Compensación pausa o descanso mediodía: Al personal adscrito a este régimen de trabajo cuando realice jornada partida por estar sujeto por calendario al régimen de reten e interrumpa una hora para el descanso del mediodía, percibirá, por día de trabajo realizado en tales condiciones, 11,45 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.

C) Para el personal de Iberdrola Operación y Mantenimiento e Iberdrola Renovables:

Para el año 2007 (1.740 horas anuales) continuarán los horarios de 2006, aplicando la reducción pactada de 8 horas anuales con un día de descanso.

Para el año 2008 (1.732 horas anuales) y siguientes (2009: 1.724 horas anuales; 2010: 1.716 horas) los horarios serán los que se indican a continuación:

C.1) Horario general.—Para el personal no sujeto a régimen de turnos de Iberdrola Operación y Mantenimiento, S. A. U., e Iberdrola Renovables, S. A. U., el horario general de trabajo, entre los meses de septiembre a junio, ambos inclusive, será de jornada partida de lunes a jueves, con interrupción de una hora al mediodía y viernes tarde libre, tomando como referencia el inicio de la jornada a las 8:00-8:30, ajustando la hora de salida a la jornada anual correspondiente. Asimismo, durante los meses de julio y agosto realizará jornada intensiva, que se ajustará para dar cumplimiento a la jornada anual tomando como referencia el inicio de la jornada a las 8:00-8:30, ajustando la hora de salida a la jornada anual correspondiente.

Para ajustar la jornada pactada para 2009 (1.724 h) y 2010 (1.716 h) se ajustaran los horarios de salida de tarde de lunes a jueves de la jornada del 1 de septiembre al 30 de junio, pudiendo ambas partes buscar consensuadamente fórmulas alternativas.

Compensación pausa o descanso mediodía: Al personal adscrito a este régimen de trabajo de jornada partida con interrupción de una hora para el descanso del mediodía, percibirá, por día de trabajo realizado en tales condiciones, 11,45 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.

C.2) Horario de turnos.—Para el personal en régimen de turno cerrado, la jornada diaria de cada empleado será de ocho horas que se realizará rotando mañana, tarde y noche, con el calendario más adecuado a las necesidades organizativas según lo establecido en la normativa específica de desarrollo. Este personal cuando quede fuera del turno, bien por su calendario o por otras causas y en períodos de mantenimiento, se adaptará al horario general definido en cada empresa. Cuando se produzca la adaptación de la norma de turnos prevista en la disposición adicional primera del convenio colectivo, se estará al resultado de la misma.

Para cumplir las horas anuales pactadas para los años 2008, 2009 y 2010 se realizarán los ajustes necesarios.

D) Para el personal de renovables.

D.1) Turno abierto.—Regulación del régimen de trabajo a turno abierto.

La Dirección de la empresa designará a qué personal y en qué instalaciones, le afectará el presente régimen de trabajo.

Se denomina «turno abierto» al régimen de trabajo dividido en dos períodos consecutivos cada día, con jornada de lunes a viernes, excepto festivos. El horario del turno abierto será el siguiente: mañana (de 6 h a 14 h), tarde (de 14 h a 22 h).

La dotación del turno abierto, será como mínimo de 3 personas, que rotarán dentro del horario descrito, estando siempre uno de los componentes del equipo, en horario general. En el caso de ausencia de uno de los componentes, los restantes cubrirían los turnos de mañana y tarde. Cuando las ausencias de los componentes del equipo impidiesen cubrir los turnos de mañana y tarde, se romperá el turno pasando al horario de jornada partida.

Sí como consecuencia de la cobertura de las ausencias antes mencionadas, hubiese excesos de jornada, éstos se abonarán como horas extraordinarias.

La empresa elaborará antes del 31 de marzo de cada año, previa consulta con los Representantes Sindicales, el calendario de cada centro, en el ámbito de la capacidad de dirigir y organizar por parte de la empresa.

La jornada de trabajo del personal a turno abierto, será la establecida en el presente convenio colectivo con carácter general. De este modo, con el fin de que no se produzcan diferencias de horas trabajadas con respecto al personal de horario normal, se efectuarán los ajustes necesarios en el calendario de turnos.

Se entiende por disponibilidad del turno abierto aquella en la que el personal encuadrado en dicho turno queda disponible para la posible atención a incidencias fuera de su jornada laboral, con el objeto de reponer el servicio a la mayor brevedad minimizando la pérdida de producción, o bien para afrontar incidencias de otro tipo que garanticen la seguridad de las personas y las instalaciones y otras medioambientales.

Este supuesto incluye tanto la prolongación de la jornada laboral sin programación previa, como la atención de incidencias fuera de la jornada de turno en cuyo caso el tiempo de incorporación al servicio desde que se recibe el aviso se establece con carácter general en 60 minutos.

Tiempo.—El tiempo invertido en la atención de la incidencia desde la incorporación a la instalación, hasta su abandono una vez resuelta la misma, se contabilizará en fracciones de media hora y se compensará según lo establecido en el artículo 42.º del Convenio colectivo (horas extraordinarias).

La realización efectiva de cada turno, así como los perjuicios que se pudieran ocasionar, se compensará con una cantidad fija anual, cuyo abono será mensual según la distribución de la misma en los doce meses.

La compensación total anual a distribuir entre los componentes del equipo será de 7.062,65 euros para el Grupo IV y 11.975,08 euros para el

Grupo II bajo la hipótesis de que una posición de turno presta sus servicios de lunes a viernes durante todo el año (excepto festivos), rotando mañana y tarde.

La compensación económica anual de la disponibilidad para el personal de turno abierto encuadrado en el grupo IV, será de 2.257,93 euros, que cobrará el trabajador que haga realmente dicha disponibilidad.

Para cumplir las horas anuales pactadas para los años 2008, 2009 y 2010 se realizarán los ajustes necesarios.

D.2.) Jornada con bolsa de horas (disponibilidad).—El personal de Operación y Mantenimiento de Iberdrola Renovables, S. A. U., que preste servicio en las instalaciones, tendrá su jornada dividida en dos bloques:

1.612 horas regidas por el horario general para 2008 (1.604 horas para el 2009 y 1.596 horas para el 2010).

120 horas anuales en «bolsa de horas» para la atención de incidencias.

Regulación bolsa de horas (atención de incidencias).

Definición.—Atención a las incidencias que pueden ocurrir en las instalaciones fuera de la jornada laboral, con el objeto de reponer el servicio a la mayor brevedad minimizando la pérdida de producción, o bien para afrontar incidencias de otro tipo que garanticen la seguridad de las personas, las instalaciones, el entorno y otras medioambientales.

El supuesto de incidencias incluye tanto la prolongación de la jornada laboral sin programación previa, como la atención de incidencias fuera de la jornada ordinaria. El tiempo de incorporación al servicio desde que se recibe el aviso se establece con carácter general en 60 minutos, pero puede ser establecido un tiempo superior dependiendo de la localización de cada instalación en particular.

Horas de atención a incidencias y días de disponibilidad.—Cada empleado podrá estar en situación de localizable a lo largo de 135 días al año, como máximo. Las horas dedicadas a este concepto a deducir de la bolsa de horas son 120 en cómputo anual.

Calendarios.—Antes del 31 de marzo de cada año se publicará el calendario anual de cada centro con indicación de los 135 días de disponibilidad por empleado.

Fuera de lo programado en el calendario, el período de atención de incidencias por empleado podrá ser ampliado por un período máximo adicional de 28 días.

En el caso de ausencia de un empleado durante su período de atención de incidencias, la Dirección procederá a la suplencia del mismo, asignando a otro empleado del grupo de atención de incidencias que estuviera en solape en la programación.

La empresa elaborará antes del 31 de marzo de cada año, previa consulta con los Representantes Sindicales, el calendario de cada centro, en el ámbito de la capacidad de dirigir y organizar por parte de la empresa.

Tiempo.—El tiempo invertido en la atención de la incidencia desde la incorporación a la instalación, hasta su abandono una vez resuelta la misma, se contabilizará en fracciones de media hora y siempre descontado de la parte de la bolsa de horas establecida dedicada a estos casos, que se computará de la siguiente manera:

De lunes a viernes, como horas de jornada ordinaria laboral.

Los sábados, domingos y festivos, como 1,75 veces las horas efectivas.

ANEXO 6

Promoción por productividad

La promoción por productividad reconoce la aportación individual del empleado mediante una promoción retributiva dentro del escalón/nivel retributivo en el que se encuadra el mismo.

La cantidad correspondiente a la promoción por productividad es la resultante de aplicar un determinado %, delimitado por los criterios de ponderación de este sistema de promoción, sobre el SBC del escalón/nivel retributivo en el que el trabajador esté encuadrado. Esta cantidad se incluirá en el SIR del trabajador.

Las especificidades de la promoción por productividad que servirán para la aplicación de la misma son las siguientes:

1. La Promoción por Productividad será de aplicación a los empleados encuadrados en los escalones A al H y en los niveles II, III y IV.
2. Se aplicará a aquellos trabajadores que además de cumplir lo establecido en el punto anterior cumplan los siguientes requisitos:

Tener un SIR individual igual o superior al SBC del escalón/nivel retributivo en el que el trabajador esté incluido durante, al menos, tres años.

Llevar tres años sin promoción tanto de ingreso como externa.

3. El trabajador tendrá derecho a la promoción por productividad si alcanza una valoración mínima de 210 puntos en el conjunto de los 3 años. El porcentaje de aplicación sobre el SBC será el que salga de las siguientes tablas:

Concepto/valoración		Puntos año
Evaluación de desempeño	Adecuado	20
	Bueno	30
	Notable	40
	Excelente	50
Formación PRL y Salud Laboral Objetivo B.º Neto del Grupo Iberdrola	Formación	25
	B.º Neto	25

Tramos de aplicación

Puntuación en el conjunto de los tres años	Porcentaje teórico año (1)	Porcentaje aplicación (2)
De 210 a 229	0,6	1,8
De 230 a 259	0,7	2,1
De 260 a 289	0,9	2,7
De 290 a 300	1,2	3,6

4. La cantidad a incluir en el SIR del trabajador será la que salga de la siguiente fórmula:

% de aplicación ₍₂₎ x SBC del escalón/nivel retributivo del trabajador

5. La promoción por productividad se aplicará en el porcentaje que resulte según tabla (2), incluyéndose la cantidad resultante en el SIR del empleado.

6. Una vez el trabajador haya sido evaluado (con o sin promoción) por este sistema volverán a empezar todos los plazos y requisitos para la siguiente evaluación.

7. La cantidad correspondiente a la promoción por productividad se aplicará con efectos del mes en el que el trabajador cumple todos los requisitos establecidos, no obstante su pago efectivo se realizará cuando se cumplan todos los plazos propios de formalización de cada uno de los criterios que sirven para la evaluación del trabajador.

Los criterios que sirven para la correspondiente evaluación del trabajador son:

A) Evaluación de desempeño.–Durante el período de referencia de los tres años de evaluación se tendrá en cuenta la nota obtenida en cada uno de los años por el empleado. Se tendrá en cuenta desde el adecuado hasta el excelente.

Al final de los tres años la parte de la evaluación por desempeño tendrá un peso específico dentro de la puntuación final de un 50%, con un máximo total en dicho período de 150 puntos. Esta puntuación se obtendrá de la suma de los resultados del empleado, en cada uno de los tres años de referencia, según la siguiente baremación:

Adecuado: 20 puntos/año.
Bueno: 30 puntos/año.
Notable: 40 puntos/año.
Excelente: 50 puntos/año.

B) Consecución de los objetivos de beneficio neto de la empresa.–Reconociendo la aportación del empleado a la consecución anual de los objetivos de beneficio neto marcado en la empresa, la consecución de este objetivo se reflejará anualmente con 25 puntos.

Al final de los tres años la consecución del objetivo de beneficio neto anual de Iberdrola tendrá un peso específico dentro de la puntuación final de un 25%, con un máximo total en dicho período de 75 puntos.

C) Formación en prevención de riesgos y salud laboral.–El porcentaje de promoción por productividad asociado a la formación en prevención de riesgos y salud laboral se alcanzará por obtención de créditos formativos a razón de un punto porcentual por crédito formativo obtenido.

Al final de los tres años la formación en prevención de riesgos y salud laboral tendrá un peso específico dentro de la puntuación final de un 25%, con un máximo total en dicho período de 75 puntos.

A tal efecto cada curso o acción formativa en prevención de riesgos y salud laboral tendrá asignado un número de créditos formativos, en función de sus horas lectivas, grado de dificultad, modalidad presencial o a distancia, participación como asistente o instructor y obligatoriedad legal.

Los criterios de asignación de créditos a cada curso o acción formativa serán consensuados por el Servicio de Prevención con el Comité Central de Seguridad y Salud.

A estos efectos, solo serán considerados los cursos y acciones formativas planificadas y programadas por el Servicio de Prevención, si bien éste podrá homologar y asignar créditos a otros cursos o acciones formativas organizados por la línea u otras entidades externas a Iberdrola si cumplen los criterios suficientes para ello.

La obtención de los correspondientes créditos formativos por cada participante requiere el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos

en cada curso o acción formativa, en cuanto a horas lectivas y superación de evaluaciones en su caso.

Las posibles discrepancias de los empleados relativas a la obtención de sus créditos serán planteadas por éste directamente al Servicio de Prevención, quien, tras analizarlas las trasladará al Comité de Seguridad y Salud para la decisión definitiva, contra la que no cabe interponer recurso internos, sin perjuicios en su caso, del ejercicio de las posibles acciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

El porcentaje final de la promoción por productividad alcanzado en cada período plurianual establecido para la consolidación del mismo será el resultado de la acumulación de todos los créditos formativos obtenidos en dicho período por cada empleado valorado.

El Servicio de Prevención programará, dentro de cada período plurianual establecido, un número de cursos y acciones formativas suficiente que permita que todo el personal valorado pueda obtener el porcentaje máximo de promoción por productividad, si bien para ello será preciso haber acumulado el número de créditos formativos necesarios.

ANEXO 7

Desarrollo complementario del artículo 94 del Convenio colectivo: Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud

A. Política general de prevención de riesgos laborales

1. La Dirección de Iberdrola establece la Política General de Prevención de Riesgos Laborales a nivel del 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, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia.

En este sentido y de acuerdo con los apartados 1 y 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformados por la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Dicho plan será consultado a los delegados de prevención y al Comité Central de Seguridad y Salud.

Asimismo, con el fin de potenciar la integración de la prevención de riesgos laborales en las actividades de todas las empresas de Iberdrola Grupo, se potenciarán aquellas funciones de prevención de riesgos laborales 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, todas las empresas de Iberdrola Grupo realizarán anualmente una planificación de las actividades preventivas, que será consultada a los delegados de prevención y al Comité Central de Seguridad y Salud antes del comienzo de cada año.

Las actividades reflejadas en dicha planificación anual se establecerán de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia, encuadrándose dentro de las siguientes líneas de acción:

Organización y gestión del trabajo.
Formación e información.
Instalaciones y medios de trabajo.
Seguimiento y control de trabajos propios.
Coordinación de actividades empresariales.
Medidas de emergencia.
Participación social.

Igualmente el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola elaborará su correspondiente planificación anual, desarrollando las actividades propias de las funciones preventivas contempladas por la legislación vigente, incorporándose dicha planificación a la realizada por cada empresa, según corresponda.

3. Al amparo de los artículos 35.4 y 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el derecho de consulta y 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 de 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 Mancomunado de Iberdrola es de ámbito corporativo y se configura como Servicio de Prevención de cada una de las empresas de Iberdrola Grupo.

El Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola constituye una unidad organizativa específica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, está adscrito a la Dirección de Recursos Corporativos de Iberdrola y tiene carácter interdisciplinario, integrando las cuatro especialidades previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, como unidad especializada para el asesoramiento y apoyo a las empresas de Iberdrola Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Asimismo, el Servicio de Prevención Mancomunado 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 Mancomunado de Iberdrola serán esencialmente las mismas existentes hasta la fecha, siendo revisadas en caso necesario para adecuarlas a las características y circunstancias del conjunto de empresas de Iberdrola Grupo.

El personal integrante del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de los trabajadores y sus representantes como de las líneas jerárquicas de las empresas de Iberdrola Grupo, disponiendo para ello del acceso a la información y documentación así como de las garantías establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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 12 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 las empresas de 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 de Prevención de Riesgos Laborales. El ejercicio de estas facultades y competencias se realizará conforme al acuerdo suscrito a tal efecto con las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo. 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 las empresas de Iberdrola Grupo 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 de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros 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 de Riesgos Laborales, 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 aspecto tratado en los CLSS, y en el supuesto de que se plantee alguna 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 Recursos Corporativos 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 de Iberdrola Grupo.

Los 12 delegados de prevención, que actuarán en representación de los trabajadores de las empresas 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 Director del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, 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 88 de este Convenio colectivo.

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 31/1995, 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 y en el ámbito de Iberdrola Grupo, se atribuyen expresamente al CCSS las siguientes funciones:

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

11.^a Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

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

13.^a 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.^a 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 Mancomunado de Iberdrola.

15.^a Proponer las reglas generales para la concesión de premios y recompensas a los trabajadores distinguidos en temas de prevención de riesgos laborales.

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

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

18.^a 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.^a 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 e informar a la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo del contenido de las mismas y de 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 88 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, dentro de sus correspondientes ámbitos locales. 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 Comités Locales de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo serán los actuales CLSS de las empresas que configuran dicho 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.

Los Presidentes de los CLSS serán nombrados por la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo, al máximo nivel de responsabilidad posible, dentro del ámbito territorial y/o funcional de cada Comité. 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.

La Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo se compromete a establecer, en la planificación anual de la actividad preventiva, cursos especiales de prevención de riesgos laborales 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 Mancomunado de Iberdrola 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 las empresas de Iberdrola Grupo 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 general acordado con las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo y con los criterios que dicte al efecto el Comité Central de Seguridad y Salud.

Apéndice al artículo 67 del Convenio colectivo.

1. Medicina primaria: Medicina general, pediatría y puericultura de zona. Enfermería-Servicio de ATS/DUE y vacunación.

2. Urgencias.

3. Especialidades: Alergología, anestesiología y reanimación, angiología y cirugía vascular, aparato digestivo, cardiología; cirugía ano-rectal. Proctología, cirugía artroscópica, cirugía cardiovascular, cirugía general y del aparato digestivo, cirugía maxilo-facial, cirugía plástica reparadora, cirugía torácica, dermatología médico-quirúrgica, endocrinología y nutrición, geriatria, hematología y hemoterapia, inmunología, medicina interna, medicina nuclear, nefrología, neonatología, neumología, aparato respiratorio, neurocirugía, neurofisiología clínica, neurología, obstetricia y ginecología., odonto-estomatología, oftalmología, oncología médica, oncología radioterápica, otorrinolaringología, psiquiatría y psicología, radiología, rehabilitación y fisioterapia, reumatología, tratamiento del dolor, traumatología y cirugía ortopédica, urología.

4. Medicina preventiva: Pediatría; obstetricia y ginecología; cardiología.

5. Medios de diagnóstico: Análisis clínicos; radiodiagnóstico; otros medios de diagnóstico; medios de contraste para pruebas diagnósticas.

6. Hospitalización: Hospit. obstétrica (partos); Hospit. quirúrgica; Hospit. médica; Hospit. en UVI; Hospit. Psiquiátrica; Hospit. domiciliaria.

7. Tratamientos especiales: Aerosolterapia-ventiloterapia.; oxigenoterapia; transfusiones de sangre y/o plasma; foniatria y logopedia; laserterapia; nucleotomía percutánea; quimioterapia y oncología radioterápica; electrorradioterapia; diálisis y riñón artificial. hemodiálisis y diálisis peritoneal; litotricia renal; diagnóstico y tratamiento de la esterilidad o infertilidad; SIDA; trasplantes; alcoholismo crónico, drogadicción, intoxicaciones y otros.

8. Otros servicios: Ambulancias; matronas; preparación al parto; ortoprótesis; vacunación; tiras reactivas. para medición de glucemia, glucosuria y combinados glucosa/cuerpos cetónicos; jeringuillas de insulina u otros sistemas no precargados de administración de la misma; podología; medicamentos de uso hospitalario.

9. Accidentes de tráfico.

10. Otros servicios: Reconocimiento médico anual; suplemento odontológico; cirugía refractiva; asistencia sanitaria derivada de la práctica deportiva; segunda opinión médica; asistencia en viaje.

Apéndice al artículo 69 del Convenio colectivo

Garantías/causa del siniestro	Pólizas afectadas en cada garantía	Capital base para el cálculo de indemnizaciones	Capitales asegurados		Total capitales a indemnizar
			Pol. Vida	Pól. Acctes.	
Muerte por enfermedad	Póliza de vida	El capital asegurado en la póliza de vida para la garantía	1	–	1
Muerte por accidente	Póliza de vida + póliza accidentes		2	3	5
Muerte por Accidente de circulación	Póliza de vida + póliza accidentes		3	3	6
Invalidez permanente total por enfermedad (1)	Póliza de vida		1	–	1
Invalidez permanente absoluta por enfermedad (2)	Póliza de vida		1	–	1
Invalidez permanente total por accidente (1)	Póliza de vida + póliza accidentes		1	% s/baremo (**)	% s/baremo (**)
Invalidez permanente absoluta por accidente (2)	Póliza de vida + póliza accidentes		1	3	4
Invalideces parciales por accidente	Póliza de accidentes		–	% s/baremo (**)	% s/baremo (**)

(1) Invalidez Permanente Total = Invalidez Permanente para la profesión habitual dictaminada por los Organismos competentes de la Seguridad Social.

(2) Invalidez Permanente Absoluta = Invalidez Permanente para todo tipo de trabajo dictaminada por los Organismos competentes de la Seguridad Social.

(*) El capital asegurado para la garantía «Muerte por Enfermedad» es igual al Salario Individual Reconocido y al Complemento de Antigüedad.

(**) El % (según baremo establecido por la compañía aseguradora) es aplicable sobre el total capital asegurado en póliza de accidentes (que es igual a triple del capital asegurado para la garantía muerte por enfermedad en la póliza de vida).

(***) El Total Capitales Base a Indemnizar por cada garantía será el máximo liquidable, no siendo acumulable a los totales capitales base de otras garantías.

1530 *RESOLUCIÓN de 5 de noviembre 2007, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publican las subvenciones concedidas desde el 1 julio al 30 de septiembre de 2007.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones, se procede a la publicación

de las subvenciones concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con las Órdenes Ministeriales en materia de Empleo, Formación Profesional Ocupacional y Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo que las regulan, con cargo a las aplicaciones presupuestarias y con las finalidades que se detallan en el anexo a la presente Resolución.

Madrid, 5 de noviembre de 2007.–El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Eduardo González López.