

Grupo H5:

Licenciado en Bellas Artes.

Licenciado en Historia y Ciencias de la Música.

Grupo H 6:

Licenciado en Filosofía.

Licenciado en Antropología Social y Cultural.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18325** *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.*

Visto el texto del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo (Código de Convenio n.º 9012013) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección del Grupo Iberdrola en representación de las empresas del mismo y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO, ATYPE-CC y USO en representación de los trabajadores afectados 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, 4 de octubre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### III CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO

#### Introducción

Artículo 1.º *Principios básicos y naturaleza jurídica.*

La Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (en lo sucesivo III CCIG), 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 ocupacionales 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 III CCIG no excede el ámbito de la Empresa, estando aquellas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de Convenio Colectivo de eficacia general.

#### CAPITULO I

#### Extensión y ámbito del III CCIG

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del III CCIG se extiende a Iberdrola Grupo, constituido por las siguientes empresas:

Iberdrola S.A.

Iberdrola Generación S.A.U.

Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U.

2. El III CCIG 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. e Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. Posteriormente, se incorporará el resto de empresas que pudieran nacer por segregación, o fórmulas aná-

logas, 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 III CCIG, 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 ostentado o la ocupación desempeñada.

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 III CCIG entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2004 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006.

2. El III CCIG 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. Sin perjuicio de lo establecido en el art. 17.9 del presente Convenio respecto de la circulación interna de trabajadores, 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 20 y de la Disposición Final Primera tendrán la consideración de cláusulas normativas.

### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente III CCIG 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 III CCIG 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 III CCIG.

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 Eléctrico. Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la Empresa con

la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional de los empleados y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos trabajadores.

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

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

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

Se promoverá la contratación directa de trabajadores fijos en la empresa, siempre que se mantenga en términos competitivos, conforme a lo que se pacta en los artículos 23.º y 27.º de este III CCIG.

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

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

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

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

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

### Artículo 9. *Definición de ocupación.*

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

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

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

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

Artículo 10. *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 11. *Grupos profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

En este grupo quedan comprendidas las actividades 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: Pertenecen a este grupo los empleados que desarrollan funciones relacionadas con las actividades técnicas de Iberdrola Grupo.

Se incluyen en este grupo las siguientes categorías:

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

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

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

Quedarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

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

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

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

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

Dentro de este grupo sólo existirá la categoría de Auxiliar.

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

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

Quedarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

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

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

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

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

Artículo 12. *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 BOE n.º 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, 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 B.O.E. de 28 de abril de 2000 (página 16586).

2. Acuerdos suscritos entre las partes firmantes del I CCIG 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 13. *Polifunciones o funciones asociadas.*

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

Para que estas polifunciones o funciones asociadas puedan considerarse como tales, deberán realizarse al menos durante un 5% del tiempo laboral en un semestre. 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 a procedimiento establecido (NP002c. Rev 2).

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, 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 Dirección de Recursos Humanos.

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

#### Artículo 14. *Subcomisión mixta de valoración de ocupaciones (S.M.V.O.).*

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

Sus funciones serán:

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

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

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

#### Artículo 15. *Evaluación de las funciones asociadas o polifunciones.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 16. *Movilidad funcional y sustituciones (suplencias).*

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

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

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

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

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

#### Artículo 17. *Circulación de trabajadores dentro de Iberdrola Grupo.*

1. 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. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino.

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

2. La circulación inter e intraempresa por razones técnicas, económicas, organizativas ó productivas, que lleve asociada un cambio de residencia se sujetará a la regulación siguiente:

a) Las empresas de Iberdrola Grupo habrán de respetar los derechos profesionales de terceros, articulándose dicho respeto, para el personal valorado, mediante la adaptación del actual sistema de cobertura de vacantes.

b) El número de trabajadores afectados por la presente circulación no podrá superar, con carácter anual, el 0,75 por 100 del personal valorado de la plantilla en Iberdrola Grupo.

c) Las empresas habrán de acreditar, con carácter previo, ante la Comisión de Seguimiento del Empleo del presente Convenio Colectivo la concurrencia de la causa justificativa, con expresa mención, en todo caso, de los siguientes aspectos:

- Los trabajadores afectados;
- El tipo de circulación prevista: con o sin promoción; y
- Censo de circulaciones efectuadas, con indicación expresa del centro de origen y destino.

d) Las medidas de circulación habrán de ser notificadas a los trabajadores con una antelación no inferior, en ningún caso, a treinta días a la fecha de su efectividad.

3. A los efectos de lo previsto en el número anterior, se entenderá que el cambio de centro de trabajo comporta cambio de residencia cuando la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo de destino sea superior a 60 Kms.

4. La cobertura de las plazas que deban ser ocupadas mediante circulación podrá efectuarse con o sin promoción.

La circulación con promoción se cubrirá con cargo al 8 por 100 de las plazas de promoción por antigüedad a las que se refiere el art. 31.2 del presente Convenio Colectivo. Estas plazas se anunciarán como reser-

vadas a la circulación con promoción, indicándose el número de orden anual respecto a las vacantes en general así como el número que representa respecto al cupo asignado a la circulación del personal valorado.

A través de la circulación sin promoción podrán cubrirse las plazas que hubieren sido declaradas desiertas tras la conclusión del correspondiente proceso de cobertura de vacantes en el procedimiento de concurso oposición.

5. Sin perjuicio de las previsiones establecidas en la norma NP 001, la circulación se sujetará a las reglas siguientes:

La plaza de origen habrá de cubrirse en un plazo no superior a los seis meses;

En condiciones de igualdad, tendrán preferencia para mantenerse en su centro de trabajo de origen:

- a) Los trabajadores a los que no sea de aplicación el artículo 20.º
- b) Los que tengan al cónyuge o a la pareja de hecho formalmente acreditada con trabajo en el lugar de origen.

Las empresas no podrán incluir en las medidas de circulación a los colectivos de trabajadores siguientes:

- 1) los mayores de 56 años;
- 2) los que tengan hijos en edad escolar, mientras no concluya el curso académico;
- 3) los que acrediten ante la SMAS o tengan por ella reconocidos problemas sociales impositivos de traslado; y
- 4) los que ya hubieren sido objeto de anterior medida de circulación, por el presente artículo.

6. Los derechos económicos de los trabajadores afectados por procesos de circulación serán los establecidos en el art. 20 del presente Convenio. No obstante, estos trabajadores tendrán derecho a percibir, adicionalmente, una cantidad a fondo perdido de 27.000 euros. Estas indemnizaciones están condicionadas al traslado efectivo del domicilio, y su percepción, supone el compromiso de permanencia del trabajador durante el tiempo de 5 años en el nuevo centro de trabajo.

7. Los trabajadores afectados por medidas de circulación inter e intraempresa que no lleven asociadas cambio de domicilio ó no acrediten haberlo efectuado, tendrán derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo 20 B) del presente convenio.

8. En caso de que los trabajadores afectados por procesos de circulación obtuvieren ante el órgano jurisdiccional competente una decisión que declarase la medida injustificada, la empresa ejecutará la sentencia judicial en sus propios términos.

9. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, ambas partes convienen en que las medidas de circulación reguladas en el punto 2 y siguientes de este artículo perderán eficacia normativa una vez denunciado y vencido el III CCIG.

#### Artículo 18. *Trabajadores con escalón a «título personal».*

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

#### Artículo 19. *Capacidad disminuida.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 20. *Garantías del puesto de trabajo.*

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

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

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

Modalidad a:

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

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

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 100.000 €, 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 27.000 € 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 5 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 anti-

cipada y provisiones para posibilitar soluciones individuales especiales de carácter voluntario.

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

### CAPÍTULO III

#### Política de empleo

##### Artículo 21. *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.

A lo largo de la vigencia del II CCIG, 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 condiciones 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 2002-2006» a cuya consecución contribuyen las medidas laborales adoptadas en los referidos acuerdos.

3. Las partes consideran que la negociación y firma del presente III CCIG ofrece la oportunidad para establecer 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.

4. En atención a los compromisos de empleo adquiridos en el presente Capítulo, las partes convienen en regular en el artículo 17.2 y ss. del presente CCIG medidas específicas de circulación de trabajadores en Iberdrola Grupo, con vigencia limitada al ámbito temporal de este convenio, en la convicción de que su uso, dentro de las condiciones pactadas, puede contribuir razonablemente a la consecución de la eficiencia organizativa y mantenimiento del empleo.

##### Artículo 22. *Garantías de empleo.*

1. Las partes entienden que la aprobación por la autoridad laboral del acuerdo de 16 de julio de 2003, Expediente de Regulación de Empleo 43/2003 en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del II CCIG, cumple el proceso de reestructuración laboral previsto por la Dirección de la Empresa en el marco del «Plan Estratégico 2002-2006». En consecuencia, esta 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 E.T.

##### Artículo 23. *Compromiso de creación de empleo.*

1. En consonancia con lo señalado en el «Plan Estratégico 2002-2006», la Dirección de Iberdrola Grupo asume el compromiso, durante la vigencia del presente III CCIG, de crear un mínimo de 680 nuevos empleos en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de éste, en los términos y en las condiciones fijadas en el acuerdo de 16 de julio de 2003.

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 24. *Compromisos de mantenimiento del volumen de empleo.*

1. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del III CCIG se comprometen a mantener, a 31 de diciembre de 2006, 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 2002, deducidos los trabajadores que cesen en virtud del Plan de Salidas Voluntario pactado con fecha 16 de julio de 2003 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 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 25. *Trabajadores con discapacidad.*

1. A fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores con discapacidad prestaran 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 26. *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 III CCIG, 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.

3. Esta Comisión será igualmente competente para conocer sobre las medidas de circulación adoptadas por la Empresa en el marco del artículo 17 del presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO IV

#### Ingreso, promoción y formación del personal

##### Artículo 27. *Ingreso del personal.*

1. El personal valorado ingresará con las condiciones que se establecen en el presente convenio. Las condiciones económicas correspon-

dientes serán las fijadas en las Escalas de sueldos que figuran en 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 nuevos TT.SS. ingresarán en las condiciones del «Nuevo Sistema de Compensación de TT.SS.», aprobado por la Dirección

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

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

3. El trabajador permanecerá en el mismo centro de trabajo y organización hasta completar los 8 años computándose, a estos efectos, el período de contrato temporal, si existiere, si bien se podrá flexibilizar esta exigencia cuando lo permitan las necesidades organizativas. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos tres años desde su contratación indefinida, podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo y organización

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

#### Artículo 28. *Principios generales de promoción.*

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

a) Promoción de ingreso. La promoción de ingreso regula el paso del Salario de la Escala de Ingreso hacia los valores de la Escala de Salario Base de Calificación, reguladas en este convenio.

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

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

#### Artículo 29. *Promoción de ingreso.*

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

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la escala de ingreso hacia la escala de salario base de calificación se establece en 4 años para los escalones A, B, C y D. Para los escalones E, F, G y H, será de tres años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 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.

4. La promoción de ingreso de los nuevos TT.SS. incorporados a partir de la fecha de la firma del II CCIG, se realizará en las condiciones del Nuevo Sistema de Compensación de TT.SS. aprobado por la Dirección.

#### Artículo 30. *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 6 meses. Una vez superado dicho plazo se abonarán con carácter retroactivo desde la fecha de adjudicación.

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

#### Artículo 31. *Promoción externa.*

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

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

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

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

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

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

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

El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el mismo centro de trabajo, servicio y organización durante 8 años, computando a estos efectos el período de contrato temporal, si bien se podrá flexibilizar esta exigencia cuando lo permitan las necesidades organizativas. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos tres años desde su contratación indefinida, podrá optar a concursos dentro del mismo centro, servicio y organización.

4. El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será nombrado por la Dirección de la Empresa mediante concurso-selección o libre designación. Se considerarán plazas de confianza las definidas en el catálogo cuya revisión está prevista en la disposición adicional 1.ª, punto 2.b. Las ocupaciones definidas como «de confianza» se notificarán previamente a los Representantes de los Trabajadores en la SMP.

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

6. Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición o por concurso-selección, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación, consistente en dos mensualidades del valor de su escalón de destino en la escala del salario base de calificación, una vez superado el período de adaptación.

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

#### Artículo 32. *Sistema especial de promoción de escalones a y b (titulados medios y asimilados).*

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

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

**Escalón A0:**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 33. Cobertura de vacantes.**

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

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en que los trabajadores solicitantes procedan de la misma ocupación, escalón y especialidad que la de la convocatoria, y que cumplan los requisitos de permanencia en plaza (5 años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización y 8 años el personal de nuevo ingreso). El derecho a traslado horizontal no podrá ser ejercitado más de dos veces durante la vigencia del contrato de trabajo.

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

Trabajadores, provisionalmente, sin plaza de estructura.

Trabajadores que tienen asignado escalón a «título personal».

Trabajadores con capacidad disminuida para su ocupación.

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

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

1. Flexibilización de normas.—Se podrán flexibilizar las condiciones reguladas en la norma correspondiente cuando existan justificadas razones organizativas, en cuyo caso se comunicarán dichas razones y el sistema que se pretende aplicar a los componentes de la SMP, para que en el plazo de 7 días naturales formulen las alegaciones que consideren oportunas. En caso de existir alegaciones se convocará la SMP a la mayor brevedad.

2. Creación de bolsas de candidatos internos.—La Empresa, cuando lo estime conveniente, convocará concursos-oposición de aptitud para aquellas ocupaciones en las que se prevea un mayor número de vacantes, con el fin de disponer de bolsas de candidatos aptos que podrán ser asignados, de forma inmediata, a las vacantes que se produzcan. Estas bolsas mantendrán una vigencia de 2 años. La selección del candidato más idóneo se realizará en base a ternas de los concursantes declarados aptos.

3. Definición de plazas a cubrir directamente con candidatos del exterior.—Se definirán por la Empresa las ocupaciones y/o destinos en los que se podrá dar entrada directamente a personal del exterior en base a las siguientes necesidades:

Rejuvenecimiento de plantillas en determinados centros.

Vacantes en centros aislados.

Adquisición de nuevos conocimientos (nuevas tecnologías y métodos de trabajo, puestos comerciales, etc.).

Una vez determinadas será informada la SMP.

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

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

6. Se integra en el sistema de promoción externa el de la cobertura de vacante por formación acreditada.

**Artículo 34. Período de adaptación.**

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

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

Si durante el período de adaptación fuera declarado no apto o se 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 35. 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:

a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño de la ocupación.

b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

c) La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.

d) Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

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

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

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

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

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

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

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

8. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de conformidad con el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto y la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, que se desarrollará en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente convenio.

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

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

## CAPÍTULO V

### Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

#### Artículo 36. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada de trabajo media teórica anual será de 1.630 horas durante 220 jornadas laborales. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo, con excepción del régimen de trabajo a turnos.

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

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

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

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

6. El personal de turno que efectúe una jornada de 8 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.

7. Ambas partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a iniciar negociaciones en el marco de la correspondiente Comisión Negociadora con vistas a alcanzar los acuerdos que favorezcan la implantación de nuevas ordenaciones del tiempo de trabajo en los negocios

#### Artículo 37. *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 9 horas, respetando siempre el descanso diario entre jornadas de 12 horas, sin que este hecho suponga pérdida de la compensación de comida que hubiere correspondido de no darse tal circunstancia.

Su compensación se efectuará de la forma siguiente:

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

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

Trabajo en día laborable: Un día de descanso, por cada 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 4 y un día de descanso cuando el número de horas realizadas exceda de 4. 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 6 de este convenio. La Dirección correspondiente justificará en la Comisión Paritaria los motivos que han imposibilitado el descanso.

#### Artículo 38.º *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, que será revisado por ambas partes.

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 39.º *Vacaciones.*

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

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

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

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

4. Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el período de 1.º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 16,97 € por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho período.

#### Artículo 40.º *Modalidades de jornada y horarios.*

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

De 16 de septiembre a 31 de mayo:

De lunes a jueves, jornada fraccionada de mañana y tarde de 8 horas y 35 minutos, con descanso de 1 hora para la comida del mediodía:

Entrada de la mañana: 8,30 h.  
Salida del mediodía: 13,30 h.  
Entrada de la tarde: 14,30 h.  
Salida de la tarde: 18,05 h.

Viernes, jornada de 5 horas continuadas de trabajo:

Entrada de la mañana: 8,30 h.  
Salida: 13,30 h.

De 1 de junio a 15 de septiembre:

Jornada intensiva:

De lunes a jueves, jornada continuada de 6 horas 30 minutos.  
Entrada de la mañana a las 8 h. salida del mediodía a las 14,30 h.

Viernes, jornada continuada de 5 horas 30 minutos.

Entrada de la mañana a las 8,00 h.  
Salida: 13,30 h.

Flexibilidad:

Para el personal con horario general que presta sus servicios en los centros de trabajo que actualmente tienen reconocida la flexibilidad en las horas de entrada, mediodía y salida (Gardoqui, Larraskitu, Edificio Iberdrola Madrid, Aguacate, Melancólicos, Isabel la Católica, Calderón de la Barca y Miramón), ésta será de 30 minutos; para el personal adscrito a otros centros de trabajo con horario general, la flexibilidad será de 15 minutos. Quedan excluidos aquellos empleados que, por la naturaleza del servicio que prestan, no puedan disfrutarla.

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

El horario del personal sujeto al régimen de turnos se regula por lo dispuesto en la Norma «Regulación del régimen de trabajo a turnos en Iberdrola Grupo», si bien los descansos compensatorios se acomodarán a la jornada de 1.630 horas anuales.

#### Artículo 41.º *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.

#### Artículo 42.º *Compensación pausa o descanso mediodía.*

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso del mediodía a 1 hora, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evaluará en 10,32 €. Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938 y será incompatible con cualquier otra ayuda, subvención o suplido (dietas) por manutención.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

#### Artículo 43.º *Estructura salarial.*

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

##### I. Básicos:

Salario Individual Reconocido (SIR).

##### II. Complementarios:

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

Complemento de antigüedad.

Complemento de polifuncionalidad. (Funciones asociadas).

Plus de polifuncionalidad. (Funciones asociadas).

Complementos de destino.

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

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

#### Artículo 44.º *Salario individual reconocido (S.I.R.).*

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

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

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

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

#### Artículo 45.º *Escala de calificación.*

Corresponde al salario fijado para cada ocupación definida y será el salario mínimo garantizado para el escalón de cada ocupación y para el personal TT.SS. ingresado con anterioridad a la firma del II CCIG una vez completado el período de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en Anexo 1.

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

Sobre la Escala de Calificación, se calcularán los conceptos siguientes:

La promoción de ingreso.

La promoción interna.

La promoción externa.

Los complementos de destino.

Los complementos variables (excepto turnos, retenes y reclutamiento).

Las indemnizaciones y gratificaciones de traslado.

La escala se elevará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior para cada uno de los tres años de vigencia pactada para los incrementos salariales (2004/2005/2006). Para el presente año 2004, el incremento es del 2,6%.

#### Artículo 46.º *Escala de ingreso.*

La escala de ingreso define el Salario Individual Reconocido correspondiente a los diferentes escalones para el personal incorporado a la Empresa a partir de 1.1.96, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento. Los TT.SS. ingresados a partir de la fecha de la firma del II CCIG lo harán en las condiciones del nuevo Sistema de Compensación de TT.SS.

La escala de ingreso para el año 2004 será la que figura en Anexo 1. Para su revisión anual se utilizará una referencia externa que se constatará por la Comisión Paritaria de este convenio.

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

#### Artículo 47.º *Antigüedad en la empresa.*

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios en la Empresa cuyo importe será de 27,23€ mensuales, y será la referencia para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el Subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado.

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.º de enero, o 1.º de julio, según que la causa que de origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1.º ó 2.º semestre del año.

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

#### Artículo 48.º *Complemento y plus de polifunción.*

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

El importe de cada subnivel será:

En los escalones D a 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.

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. 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.

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

En los casos de Promoción Externa, el Plus de Polifunción será absorbible y compensable por el incremento del Salario Individual Reconocido en la cuantía que establece el punto 7 del artículo 31.º de este convenio. En el supuesto de que existiera un remanente no absorbido, seguirá teniendo la consideración de «Plus de Polifunción».

#### Artículo 49.º *Polifunción de experiencia en la ocupación.*

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

Un nivel de polifunción una vez cumplidos los 45 años de edad sin haber promocionado a escalón superior de ocupación durante los 5 años anteriores, contados como máximo a partir del 1-1-1996.

Otro nivel adicional de polifunción una vez cumplidos los 57 años de edad y habiendo permanecido en el primer nivel de polifunción durante los 5 años anteriores.

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

#### Artículo 50.º *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 no Automatizadas.

Atención en Instalaciones de Distribución.

Secretarías/os de Dirección.

Ordenanzas Dirección.

Servicio de Viajes.

Chóferes.

#### Artículo 51.º *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 turno nocturno aquél 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 BOE de 20 de setiembre de 1999, así como la interpretación de la Comisión Paritaria de 17.6.99 referente a sustituciones en turno (anexo 3).

La Empresa, previa consulta a los Representantes de los Trabajadores, confeccionará los calendarios anuales para cada turno, en los que se 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 4 semanas en que se recompondrá el calendario.

#### Artículo 52.º *Plus de retén.*

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

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

#### Artículo 53.º *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 urgen-

cia 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 54.º** *Abono horas extraordinarias, horas de viaje, de presencia y bonificaciones.*

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

**Artículo 55.º** *Percepciones durante la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad.*

Durante los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, y por maternidad, los trabajadores percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 100 % 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 8 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 (B.O.E. 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 56.º** *Forma de pago.*

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

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

## CAPÍTULO VII

### Gastos de locomoción, manutención y estancia

**Artículo 57.º** *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

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

Grupo 1 Titulados Superiores, A0 y escalón A.  
Grupo 2 Escalones B y C.  
Grupo 3 Escalones D al H.

2. Los gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1.º 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:

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

## CAPÍTULO VIII

### Previsión social

**Artículo 58.º** *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 convinentes manifiestan su voluntad de ratificar y consiguientemente incluir como parte indisoluble que forma parte del contenido del presente convenio, las mencionadas disposiciones que recogen las bases esenciales y los fundamentos del nuevo Sistema de Previsión Social Complementario antes referido que configuran las aportaciones y consiguientes prestaciones del Sistema. Estándose en lo que dispone el título «cuarto» del Reglamento del Plan de Pensiones de Iberdrola para todo lo que se refiera a los citados regímenes, normas, bases, estructura esencial y fundamentos de las especificaciones del Plan de Pensiones.

## CAPÍTULO IX

### Beneficios sociales

**59.º** *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 Negociadora.

**Artículo 60.º** *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 cuatro 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 € 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 61.º 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 o 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 62.º 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 5.500 €, que será compatible con las indemnizaciones legales, o 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.

**63.º Asistencia sanitaria.**

La Empresa contratará para el personal activo de Iberdrola, S.A., Iberdrola Generación e Iberdrola Distribución Eléctrica, 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 nºs 666008002, 666008003 y 666008004 similares a las que se venían prestando por la Empresa Colaboradora, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

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.

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.

**Artículo 64.º 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 65.º Seguro colectivo de vida y accidentes.**

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones existentes y en las generales que se fijan en las pólizas nºs 5.900.104 y 33.001.354. Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo los períodos de baja transitoria por agotamiento de Incapacidad Temporal (espera de

calificación) y por excedencias, 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 € mensuales por cada 601,01 € de capital asegurado.

**Artículo 66.º 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 31.12.95 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 67.º Tarifa eléctrica.**

La Empresa continuará suministrando energía eléctrica a los empleados y pensionistas, en las condiciones actuales.

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

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 empleado es un salario en especie de carácter individual.

**CAPÍTULO X****Conciliación de la vida familiar****Artículo 68.º Principios generales.**

1. El establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombre y mujeres en el trabajo constituye un objetivo tanto de los legisladores, comunitario y nacional, como de las partes sociales. En éste último sentido, el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para el 2004, ofrece una serie de criterios y orientaciones a fin de «fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de las discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género», manifestando que «desde la negociación se debe contribuir a corregir los posibles fenómenos de desigualdad, mediante el cumplimiento del principio de igualdad de trato establecido de manera expresa en la legislación laboral».

2. 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.

3. En este contexto, las partes firmantes del presente III CCIG 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 de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

4. 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.

5. 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 69.º *Permisos retribuidos.*

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 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.

2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente, los trabajadores deberán presentar previamente, ante su jefatura, 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 70.º *Derechos por lactancia.*

Las trabajadoras/trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad del empleado, tal derecho 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 71.º *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 ocho años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquella.

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 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 72. *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 o 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 un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente 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 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 73. *Cambio de puesto de trabajo.*

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el art. 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 74. *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 art. 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 a la reducción de la jornada de trabajo, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichos trabajadores.

## CAPÍTULO XI

### Permisos y licencias

#### Artículo 75. *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 Sueldo 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 69 de este convenio.

#### Artículo 76. *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 77. *Permisos por estudios.*

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

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

Los importes que 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 78. *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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Faltar un día al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.<sup>a</sup> No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7.<sup>a</sup> No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5.<sup>a</sup> La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

8.<sup>a</sup> La negligencia o desidia en el trabajo.

9.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Las derivadas de lo previsto en la causa cuarta de las faltas leves.

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

13.<sup>a</sup> La falta de respeto y consideración debidos a los clientes.

14.<sup>a</sup> El uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado.

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

1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Faltar tres o más días al trabajo durante un período de 30 sin causa que lo justifique.

3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la tarifa de empleado.

5.<sup>a</sup> Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6.<sup>a</sup> La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7.<sup>a</sup> Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.<sup>a</sup> Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

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

10.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12.<sup>a</sup> Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.<sup>a</sup> La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14.<sup>a</sup> El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendeencias con sus compañeros de trabajo.

15.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 79. Sanciones.

##### 1. Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.

##### 2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.

En caso de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado, pérdida del derecho de disfrute de dicha tarifa, durante un tiempo comprendido entre seis meses y 2 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 hasta ahora denominada «la tarifa de empleado», la sanción llevará aparejada la pérdida total del derecho a disfrute de dicha tarifa

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

#### Artículo 80. Expediente disciplinario.

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

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

##### 2. Primera Fase.

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

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

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

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

##### 3. Segunda Fase.

a) El Instructor notificará por escrito al afectado el acuerdo adoptado por la Dirección de Recursos Humanos de incoar expediente en ave-

riguación de su posible responsabilidad respecto de los hechos contenidos en el correspondiente parte denuncia.

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. Tercera Fase.

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

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

Simultáneamente se notificará la resolución 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 89.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 81. *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 específica 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 82. *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 L.O.L.S. 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 83.º *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 III CCIIG, 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 (L.O.L.S.).

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 84. *Del Delegado Sindical de Iberdrola Grupo: Nombramiento, competencias generales y garantías.*

1. Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos del párrafo primero del artículo 83 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 éstos 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 37 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, atendándose 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 20 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 148 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 85. *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 86. *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 deducciones, 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 87. *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 (S.M.V.O.) y Subcomisión

Mixta de Promoción (S.M.P.) y otras, las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa firmantes del III CCIIG, 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 88. *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 89. *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 III CCIIG, 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.

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

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

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

#### CAPÍTULO XIV

##### Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 90. *Política general de prevención de riesgos laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá a nivel de Iberdrola Grupo, 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.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 1.2 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 2.1 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.

Asimismo, la planificación 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.

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 Grupo se configura como Servicio de Prevención de cada una de las Empresas de Iberdrola Grupo y tiene carácter interdisciplinario, integrando las cuatro especialidades previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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 Humanos y Servicios y es de ámbito corporativo.

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, las Empresas que configuran Iberdrola Grupo designarán un número suficiente de trabajadores que actuarán como recursos preventivos de acuerdo con lo establecido en el Art. 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003.

Los actuales Delegados de Prevención de Iberdrola, seguirán ejerciendo su actividad representativa y ostentarán las facultades y competencias a nivel de Iberdrola Grupo, conforme al texto recogido en el Anexo 5 del presente convenio, en el que se actualiza el acuerdo inicialmente firmado el 7 de febrero de 1996 y posteriormente revisado e incorporado al II C.C.I.G.

Los actuales Comités Locales de Seguridad y Salud serán los CLSS de Iberdrola Grupo, si bien, por acuerdo en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud, se podrá variar el número y ámbito de competencia de los Comités Locales, con la finalidad de adecuarlos a la estructura organizativa y necesidades funcionales de las empresas que componen 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, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, 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. *Promoción.*

1. Dentro de los seis meses a partir de la firma del presente CCIG, ambas partes se comprometen a revisar el actual sistema de promoción, con el fin de conciliar las necesidades organizativas de la Empresa con la optimización de la empleabilidad y de las carreras profesionales de los empleados.

El acuerdo que, en su caso, se alcance, formará parte del articulado del III CCIG como un todo indivisible.

2. La Dirección de la Empresa procederá, a partir de la firma del IIICIG, a:

a) La publicación en el portal del empleado de RRHH de la información y formularios para solicitar vacantes de Titulados Superiores en la Empresa.

b) La revisión del catálogo, elaborado con criterios objetivos y que deberá ser negociado con las organizaciones sindicales, de las plazas denominadas de confianza, así como a la publicación de las vacantes que se produzcan en dichas ocupaciones.

3. Asimismo, las partes negociarán, dentro de los cuatro meses a partir de la firma del presente Convenio, un plan de promoción que permita a los Titulados Medios, con experiencia y perfil adecuados, ocupar los puestos de trabajo de nivel 1, 2 y 3 HAY o equivalentes a futuro, ocupados actualmente por Titulados Superiores y, al resto de personal valorado, acceder a las vacantes que se generen en este proceso, con preferencia a la cobertura de dichas vacantes respecto al personal procedente del exterior.

#### 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 20 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 IIICIG quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieren vigentes, se opongan a su articulado, especialmente las contenidas, en el II CCIG.

#### 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 IIICIG, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y requerirán del voto favorable de más del 50% 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 anexo 6. 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.

La citada Comisión, Presidida como Moderador por D. Juan Carlos Olarte Gómez, estará integrada por las siguientes representaciones:

##### Por Iberdrola:

D. Salvador Torres.  
D. Álvaro Murga.  
D. Ramón Castresana.  
D. José M.<sup>a</sup> Guerra.  
D. Santiago de Gregorio.  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ángeles Martínez.  
D. Rafael Herrera.  
D.<sup>a</sup> Miren Ibáñez.  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ángeles Alcázar.  
D. Alfonso Rodríguez.  
D. Rafael Jiménez.  
D. José Luis Marro.

##### Representación Social:

D. Carlos Marrodán (UGT)  
D. Juan M.<sup>a</sup> Capetillo (UGT).  
D. José Aitor Cuesta (UGT).  
D. Ciriaco García (UGT).  
D. Antonio Fos (UGT).  
D. José Manuel Vallina (UGT).  
D. Salustiano González (ATYPE-CC).  
D. José Vela (ATYPE-CC).  
D. José M.<sup>a</sup> Martín (ATYPE-CC).  
D. Miguel Angel Ortíz de Guina (CC.OO.).  
D. Alfonso Tomás Segura (CC.OO.).  
D. Miguel Angel Jiménez (USO).

#### 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 tres años de vigencia de este convenio (2004/2005 y 2006), el porcentaje de aumento del SIR, del complemento de antigüedad, de la compensación pausa descanso mediodía y de los pluses de turno, retén y reclutamiento, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado + 0,5 puntos. Para el año 2004 con efectos de 1 de enero, el incremento será del 2% + 0,5 puntos.

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

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

#### 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 convenio colectivo o en el acta de acuerdos complementarios de la misma fecha que el IIICIG.

##### Promoción y provisión de vacantes.

Norma sobre promoción externa y provisión de vacantes de ocupaciones 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 no Automatizadas (NP-CD5 Rev 0)

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

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

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

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

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

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

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

Condiciones específicas:

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

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

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

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

Beneficios Sociales:

Norma sobre Ayudas de Estudios (MNPP 3.3.009 Rev 2).

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

Reglamento de Préstamos para la Adquisición de Viviendas

### ANEXO 1

#### Tablas de salarios

TABLA DE SALARIOS FIJOS AÑO 2004

Valores anuales en euros

Escalón	Salario base calificación	Salario base ingreso	Polifunción Subnivel 1
A .....	37.245,60	19.000	1.698,24
B .....	33.385,92	17.000	1.543,92
C .....	29.912,22	16.000	1.389,48
D .....	27.403,55	15.000	1.254,36
E .....	25.087,69	14.000	1.157,88
F .....	22.964,81	13.000	1.061,40
G .....	21.035,02	12.000	964,92
H .....	19.259,68	11.000	887,64

### ANEXO 1A

Tabla de complementos variables año 2004 (en euros)

Escalón	Hora extra (175 por 100)	Bonificación	Plus hora nocturna	Plus transporte		
				1/2 hora	De 1/2 a 1 hora	De 1 a 1 y 1/2 hora
A	24,96	10,70	1,85	10,69	21,38	32,07
B	22,39	9,60	1,67	9,59	19,18	28,77
C	20,05	8,59	1,49	8,60	17,20	25,80
D	18,37	7,87	1,37	7,86	15,72	23,58
E	16,81	7,20	1,25	7,21	14,42	21,63
F	15,40	6,60	1,15	6,61	13,22	19,83
G	14,10	6,04	1,06	6,04	12,08	18,12
H	12,90	5,53	0,96	5,54	11,08	16,62

Escalón	Retén			Turnos		
	Normal	Intensivo	Festivo	Base	Intensivo	Festivo
A	35,76	57,69	103,85	16,01	29,77	59,53
B	32,05	51,70	93,06	14,45	26,68	53,36
C	28,72	46,31	83,35	13,06	23,90	47,80
D	26,31	42,45	76,42	12,08	21,90	43,81
E	24,09	38,86	69,94	11,58	19,97	40,03
F	22,05	35,56	64,01	11,58	17,44	35,78
G	20,19	32,56	58,63	11,58	15,12	31,94
H	18,49	29,84	53,71	11,58	12,99	28,37

Escalón	Reclutamiento diurno			Reclutamiento nocturno		
	Normal	Intensivo	Festivo	Normal	Intensivo	Festivo
A	40,19	66,98	107,15	48,22	80,37	128,60
B	36,03	60,04	96,08	43,22	72,05	115,29
C	32,27	53,80	86,08	38,72	64,55	103,30
D	31,01	49,26	78,83	37,22	59,12	94,59
E	31,01	45,11	72,18	37,22	54,13	86,60
F	31,01	41,29	66,06	37,22	49,55	79,26
G	31,01	37,81	60,50	37,22	45,37	72,59
H	31,01	34,62	55,40	37,22	41,56	66,48

### ANEXO 2

#### Horario

Desde 16 septiembre a 31 mayo:

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

Desde 1 junio a 15 septiembre:

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

### ANEXO 3

#### Interpretación Comisión Paritaria 17.6.99 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 CCIIG (presentado por SIE, ASCI, CC.OO. y ELA).

Los representantes de estas Secciones Sindicales entienden que el sentido de interpretación de este apartado respecto a lo que constituye la "1.ª semana de cada sustitución como máximo" está referida a la "1.ª 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 6 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 5 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 4 semanas para recomponer el calendario. Esta declaración del CCIG estaba relacionada con la idea de que la sustitución correspondiera 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.<sup>a</sup>1 del Anexo 1 del CCIG queda como sigue:

#### ANEXO 4

##### Gastos de manutención y estancia año 2004

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe completo	Plus de hospedería
		En la provincia	Fuera provincia	En la provincia	Fuera provincia			
1.º								
		GASTOS PAGADOS						
2.º	3,33	18,18	23,73	15,76	19,47	52,86	99,39	10,41
3.º	3,15	15,44	20,08	14,23	17,74	44,71	85,67	9,97

Grupo primero: Titulados superiores A0 y escalón A.

Grupo segundo: Escalones B y C.

Grupo tercero: Escalones D al H.

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

Madrid y Barcelona: Grupo 2.º: 95,05 €. Grupo 3.º: 76,46 €.

Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona: Grupo 2.º: 86,47 €. Grupo 3.º: 69,33 €.

#### ANEXO 5

##### Actualización del acuerdo inicialmente firmado el 7 de febrero de 1996 y posteriormente revisado e incorporado al II C.C.I.G.

###### A. Política general de prevención de riesgos laborales

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

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 sustituto).

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 1.ª 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.»

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 elaborará su correspondiente Planificación Anual, desarrollando las actividades propias de las funciones preventivas contempladas por la legislación vigente.

3. El derecho de participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en Iberdrola Grupo por medio de los Delegados de Prevención y del Comité Central de Seguridad y Salud, según lo previsto en este capítulo. Los Comités Locales de Seguridad y Salud y los Representantes de los Trabajadores que sean miembros de éstos, actuarán, a todos los efectos, por delegación del Comité Central de Seguridad y Salud y 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 Grupo se configura como Servicio de Prevención de cada una de las Empresas de Iberdrola Grupo y tiene carácter interdisciplinario, integrando las cuatro especialidades previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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 Humanos y Servicios y es de ámbito corporativo.

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 la Empresa, conforme a lo dispuesto en los apartados 2, 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 de doce y serán designados por las Secciones Sindicales reconocidas en Iberdrola Grupo preferentemente entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, en número proporcional a la representatividad obtenida por cada Sección Sindical en las últimas elecciones sindicales celebradas en Iberdrola Grupo.

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

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

### D. Comités de Seguridad y Salud

1. Comité Central de Seguridad y Salud: El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (C.C.S.S.), constituido al amparo del artículo 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, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (C.L.S.S.), así como la dirección y coordinación de los mismos.

El C.C.S.S. podrá, en todo caso, recabar la competencia sobre cualquier aspecto tratado en los C.L.S.S., y en el supuesto de que se plantee alguna discrepancia sobre la competencia del C.C.S.S. en relación con los C.L.S.S., será resuelta, siempre, en favor del C.C.S.S.

#### Composición:

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

Un Presidente nombrado por la Dirección de Iberdrola, que ostentará la representación del C.C.S.S., convocará y presidirá sus reuniones, velará

por el cumplimiento de los acuerdos, y dará el visto bueno al Orden del Día de las reuniones y a las actas de las mismas.

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

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

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

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

Asimismo, en las reuniones del C.C.S.S. podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 84 de este Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

Los Delegados de Prevención que, previamente a las reuniones del C.C.S.S., 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 C.C.S.S. tiene todas las competencias y facultades que se detallan en el artículo 39 y demás concordantes, de la Ley 31/95, en las cuestiones de carácter general de Iberdrola Grupo así como en todas aquellas que superen las competencias y facultades de los C.L.S.S. Con independencia de lo anterior se atribuyen expresamente al C.C.S.S. las siguientes:

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

2.<sup>a</sup>) Prestar su asesoramiento a las empresas de Iberdrola Grupo y a los C.L.S.S. 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.<sup>a</sup>) Emitir los informes y dictámenes que a petición de los C.L.S.S. se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.

4.<sup>a</sup>) 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.<sup>a</sup>) Proponer a la Dirección de Iberdrola la creación, fusión o integración de los C.L.S.S. 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.<sup>a</sup>) Recibir las actas de los distintos C.L.S.S. examinando y ponderando el contenido de las mismas.

7.<sup>a</sup>) Proponer a la Dirección de Iberdrola aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los C.L.S.S. en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.

8.<sup>a</sup>) 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.<sup>a</sup>) Impulsar y promover a los C.L.S.S. en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.

10.<sup>a</sup>) Informar a los C.L.S.S. de las conclusiones adoptadas por alguno de ellos, cuando se considere de interés su general conocimiento.

11.<sup>a</sup>) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

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

13.<sup>a</sup>) 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.<sup>a</sup>) Promover la formación adecuada de todos los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, siendo informado de los planes y cursos de enseñanza, formación y divulgación que sobre la materia se elaboren por el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo.

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

16.<sup>a</sup>) Conocer las memorias anuales de los C.L.S.S., examinando y ponderando el contenido de las mismas.

17.<sup>a</sup>) Ser informado de las estadísticas de siniestralidad y absentismo, así como de las conclusiones generales de las mismas, elaboradas por el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo.

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

#### Reuniones:

El C.C.S.S. 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 C.C.S.S. 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 C.C.S.S. 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 C.C.S.S. 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 C.C.S.S. se dará cuenta a la Dirección de las empresas de Iberdrola Grupo, a los C.L.S.S. y a los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 84.º del presente Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

#### Relaciones entre el C.C.S.S. y los C.L.S.S.:

La canalización de la documentación, acuerdos, informes, actas, memorias, etc. entre el C.C.S.S. y los C.L.S.S. 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 (C.L.S.S.), son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades, delegadas por el C.C.S.S. 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 C.C.S.S.

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

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

En los C.L.S.S. 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 C.L.S.S. se establece con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2.

De 101 a 500 trabajadores: 3.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.

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

Iberdrola Grupo se compromete a establecer, 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 C.L.S.S. El tiempo de dedicación a dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

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

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

## ANEXO 6

### Reglamento para el procedimiento 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 Árbitro 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 sólo Árbitro, D. Juan Carlos Olarte, 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 cuál deberá estar suscrita por los sujetos legitimados junto con un informe que deberá contener como mínimo lo siguiente:

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

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

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

La cuestión completa a la que el 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 Árbitro 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 Árbitro 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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**18326** RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 2004, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se publican las subvenciones concedidas en virtud de lo establecido en la Orden de 5 de abril de 1994, sobre concesión de subvenciones a las Cámaras Oficiales de Comercio en el extranjero.

En cumplimiento del artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio resuelve hacer públicas las cantidades concedidas, con cargo al Programa 762-B «Promoción Comercial e Internacionalización de la Empresa» y a su capítulo VII aplicación presupuestaria 24.14.762-B.790, a las Cámaras de Comercio de España en el extranjero que se relacionan en el anexo.

Lo que se hace público a todos los efectos.

Madrid, 1 de octubre de 2004.—El Secretario de Estado, P. D. (Orden ITC/1102/2004, de 27 de abril, BOE del 28), el Director General de Comercio e Inversiones, Óscar Vía Ozalla.

### ANEXO

**Relación de subvenciones concedidas en el 3.º trimestre de 2004 a las Cámaras de Comercio de España en el extranjero. Aplicación Presupuestaria: 24.14.762-B.790**

Cámara	Finalidad	Fecha Resolución	Concedido euros
C.E.C. de Bolivia .....	Subv. Ext. (Expo Cruz) ...	15-09-04	12.000
C.E.C. de Chile .....	Subv. Ext. (Promoción) ...	15-09-04	6.000
C.E.C. de El Salvador ..	Subv. Ext. (Promoción) ...	15-09-04	25.000
C.E.C. de Honduras ....	Subv. Ext. (Ofc. Promoción) .	26-07-04	14.500
C.E.C. de Hong Kong ...	Subv. Ext. (Promoción) ...	15-09-04	29.000
C.E.C. de Londres .....	Subv. Ext. (Promoción) ...	15-09-04	12.000
C.E.C. de Miami .....	Subv. Ext. (Déficit) .....	15-09-04	17.000
C.E.C. de Portugal .....	Subv. Ext. (Inversiones) ..	09-07-04	70.000
C.E.C. de Puerto Rico ..	Subv. Ext. (Promoción) ...	15-09-04	20.000

## MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

**18327** RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2004, de la Secretaría General para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático, sobre la evaluación de impacto ambiental del proyecto «Concesión de aguas con destino a riego de 17,79 hectáreas en una finca de Cemex España, S.A. en Yepes (Toledo)» en el ámbito de la Confederación Hidrográfica del Tajo.

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de evaluación de impacto ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, y el Reglamento de ejecución aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen que los proyectos públicos o privados, consistentes en la realización de las obras, instalaciones o de cualquier actividad comprendida en el Anexo II de este Real Decreto Legislativo sólo deberán someterse a una evaluación de impacto ambiental en la forma prevista en esta disposición, cuando así lo decida el órgano ambiental en cada caso.

El proyecto «Concesión de aguas con destino a riego de 17,79 hectáreas en una finca de Cemex España, S.A. en el t.m. de Yepes (Toledo)», se encuentra comprendido en el apartado c del Grupo 1 del Anexo II de la Ley 6/2001 antes referida.

La Confederación Hidrográfica del Tajo remitió a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, la documentación relativa al proyecto incluyendo sus características, ubicación e informes redactados por la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha sobre la afección ambiental de la actuación.

El proyecto «Concesión de aguas con destino a riego de 17,79 hectáreas en una finca de Cemex España, S.A. en el t.m. de Yepes (Toledo)» tiene por objeto poner en regadío, mediante la aportación de un aprovechamiento de aguas subterránea, 17,79 hectáreas destinadas a riego por goteo de viñedo.

Según el informe aportado por el Servicio de Medio Natural de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, no se detectan afecciones directas a áreas protegidas, especies amenazadas, hábitats o elementos geomorfológicos de protección especial o montes públicos.

De acuerdo con el informe del Servicio de Calidad Ambiental de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, según el tamaño del proyecto, la capacidad de carga del medio y los recursos naturales afectados no se estima necesario someterlo a Evaluación de Impacto Ambiental.

Considerando los criterios de selección contemplados en el Anexo III de la Ley 6/2001, los informes de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y analizada la totalidad del expediente, no se deduce la posible existencia de impactos ambientales adversos significativos. Por lo tanto, en virtud del artículo 1.2 de la Ley 6/2001 la Secretaría General para la Prevención de la Contaminación y del Cambio Climático a la vista del informe emitido por la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental de este Ministerio de fecha 7 de septiembre de 2004, resuelve que no es necesario someter al procedimiento de evaluación de impacto ambiental el proyecto «Concesión de aguas con destino a riego de 17,79 hectáreas en una finca de Cemex España, S.A. en el t.m. de Yepes (Toledo)».

No obstante, el camino que discurre por el límite sur de las parcelas 19, 20 y 23 es una vía pecuaria «La Colada de Añoover» por lo que la delimitación de la superficie regable y la plantación de viñedo deberán respetar la integridad de dicho bien de dominio público y el solicitante deberá de ponerse en contacto con la Sección de vías pecuarias de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Madrid, 7 de septiembre de 2004.—El Secretario general, Arturo Gonzalo Aizpiri.