

2. El Jurado propondrá a los candidatos frases y/o palabras con nivel progresivo de dificultad ortográfica, resultando clasificados para rondas sucesivas los aspirantes que las escriban correctamente, hasta llegar a determinar al primer y segundo clasificados en la competición.

3. El Jurado de selección ajustará su actuación a lo dispuesto en los artículos 22 y siguientes de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Séptimo.-1. El Ministerio de Educación y Ciencia sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, en su caso, de cada alumno candidato que concorra a la fase nacional, así como los de su profesor acompañante.

2. Asimismo, inscribirá al alumno ganador de esta fase para su participación en la final del Concurso Hispanoamericano de Ortografía, cuyos gastos de estancia (alojamiento y manutención) serán sufragados por la organización del concurso.

Por su parte, el Ministerio de Educación y Ciencia se hará cargo de los gastos de desplazamiento tanto del alumno clasificado para la final como de su profesor acompañante, cubriendo asimismo los gastos de estancia de este último y de una póliza de seguro de viaje para ambos.

3. Los gastos incluidos en los apartados 1 y 2 de esta disposición serán sufragados con cargo a la aplicación presupuestaria 18.11.324N.482, de los Presupuestos Generales del Estado para 2006.

Octavo.-Una vez propuesta la concesión de los premios en régimen de concurrencia competitiva, por el Jurado de selección establecido al efecto, la Directora General de Cooperación Territorial y Alta Inspección, por delegación de la Ministra de Educación y Ciencia contenida en las Orden ECI/87/2005, de 14 de enero (B.O.E. del 28), resolverá la convocatoria antes del 31 de diciembre de 2006, publicándose posteriormente la adjudicación en el Boletín Oficial del Estado.

Noveno.-Se autoriza a la Dirección General de Cooperación Territorial y Alta Inspección a dictar aquellas normas que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Orden, así como a abonar los gastos que se produzcan, en su caso, como consecuencia del desarrollo de esta actividad.

Décimo.-Contra esta Orden se podrá interponer en el plazo de dos meses recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional. Asimismo, la presente Orden podrá ser recurrida potestativamente en reposición en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Disposición final primera.

En todo lo no dispuesto en esta Orden serán de aplicación las normas vigentes en materia de subvenciones públicas y, en especial, la Orden ECI/1305/2005, de 20 de abril, de bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva.

Disposición final segunda.

La presente Orden producirá sus efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de junio de 2006.-La Ministra de Educación y Ciencia, P. D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero), la Directora General de Cooperación Territorial y Alta Inspección, M.^a Antonia Ozcariz Rubio.

ANEXO

VII Concurso Hispanoamericano de Ortografía 2006

Inscripción en la tercera fase: Fase nacional

Datos del alumno/a:

Apellidos
 Nombre N.I.F.
 Domicilio
 Localidad Provincia
 C.P. Teléfono

Matriculado en el curso 2006-2007 en 2.º de Bachillerato en el Centro:

Denominación del Centro
 Dirección del Centro
 Localidad C.P. Provincia
 Teléfono

Seleccionado en la fase autonómica celebrada en la Comunidad Autónoma/Dirección Provincial de del VII Concurso Hispanoamericano de Ortografía, queda inscrito para la

fase nacional de dicho Concurso, que se celebrará en Madrid, en el mes de noviembre de 2006, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 5 de junio de 2006, del Ministerio de Educación y Ciencia.

En a de de 2006

(Sello y firma del responsable de la administración educativa)

Sra. Directora General de Cooperación Territorial y Alta Inspección.
 (Subdirección General de Becas y Promoción Educativa).
 C/. Torrelaguna, 58, 28027 Madrid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11890 RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U. -IOMSA- (Código de Convenio número 9015442), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2006, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, 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, 18 de mayo de 2006.-El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, S.A.U. (IOMSA)

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la implantación y puesta en marcha del Plan Estratégico, la Dirección de Iberdrola Grupo y las Organizaciones Sindicales con representación en Iberdrola, iniciaron un proceso de diálogo social dirigido a introducir una regulación laboral social y competitiva en las nuevas iniciativas, que garantizase al trabajador, en dichas empresas, el reconocimiento de unas condiciones laborales, económicas y sociales de calidad.

Con fecha de 7 de octubre de 2002 se suscribió el acuerdo relativo al Protocolo de Criterios Básicos y al «Marco Laboral Común para las nuevas empresas», que, junto al «Marco Laboral de Iberdrola Operación y Mantenimiento (IOMSA)», formaban parte de un conjunto de medidas consideradas como un todo orgánico e indivisible, que concretaban y desarrollaban los compromisos adquiridos por las partes con vistas a la consecución de los objetivos mencionados en el anterior apartado.

Entre otros aspectos, el mencionado Protocolo de Criterios Básicos, contempló:

Un Plan de Empleo para las nuevas empresas, que se desarrollarían durante el período de vigencia del Plan Estratégico (2002-2006).

La posibilidad de elevar el mencionado Marco Laboral a la categoría de Convenio Colectivo en el momento posible y con la fórmula que las partes legitimadas para ello estimasen más adecuada para preservar su contenido y garantías.

El compromiso a desarrollar y evolucionar los acuerdos referidos de forma que en el horizonte del año 2006 se produjese un acercamiento real entre las condiciones del Marco Laboral Común para las Nuevas Empresas y las condiciones del Convenio Colectivo vigente en Iberdrola Grupo, de forma que se pudiese llegar, a dicho año, con un único Marco Básico para todas las empresas del Grupo Iberdrola complementado con acuerdos específicos por empresas. El contenido del presente punto, en su desarrollo y alcance, se efectuaría manteniendo la viabilidad y rentabilidad de todas

las empresas, así como las condiciones particulares de las nuevas empresas dentro del sector de actividad en el que estuviera operando.

Sobre la base de todo lo anterior, con fecha 10 de noviembre de 2004, la Comisión de Seguimiento del acuerdo de Transferencias de 19 de junio de 2003 constató la existencia de las condiciones necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado d) de la Disposición Transitoria Única de dicho acuerdo de Transferencias, iniciándose así el proceso que llevaría a la negociación y firma del I Convenio Colectivo y consecuentemente del presente II Convenio Colectivo.

Artículo 1. Principios básicos y naturaleza jurídica.

La Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento (en lo sucesivo II CC de IOMSA), 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.—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 Operación y Mantenimiento, S.A.U. (en adelante, IOMSA), 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.

Segunda.—Igualmente, las partes reconocen la aportación del capital humano al enriquecimiento de la actividad empresarial y hacen suya la actual política de gestión de IOMSA 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.

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.

Tercera.—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 II CC de IOMSA no excede el ámbito de la Empresa, estando aquellas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de Convenio Colectivo de eficacia general.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del II CC de IOMSA

Artículo 2. Ámbito personal.

El II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento, 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 IOMSA, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional ostentado o el puesto desempeñado.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2006 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006.

2. El II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento 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 periodos anuales.

3. Sin perjuicio de dicha expiración, las 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 del artículo 1.º tendrán la consideración de cláusulas normativas.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la

empresa ubicada en cualquier parte del territorio del Estado español en que aquella desarrolle sus actividades empresariales.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.

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

Artículo 6. Absorción y compensación.

El contenido del II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento 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.) del anterior convenio colectivo, acuerdos, normas internas y de cualquier otro tipo de condiciones individuales no contempladas en este II Convenio Colectivo de Iberdrola Operación y Mantenimiento.

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 7. Principios generales de organización del trabajo.

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

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del sector en el que IOMSA presta servicio. 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.

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

Se promoverá la contratación directa de trabajadores fijos en la empresa, siempre que se mantenga en términos competitivos, conforme a lo que se pacta en el artículo 10 de este II CC IOMSA.

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 los Niveles Retributivos asociados a los Grupos Profesionales reflejados en el presente artículo.

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

A efectos legales, los servicios de operación y mantenimiento de las actividades productivas de generación de energía eléctrica o energética, así como otros servicios técnicos que presta Iberdrola Operación y Mantenimiento, tienen la naturaleza de proceso continuo.

Grupos profesionales:

El sistema organizativo se fundamenta en la definición de Grupos Profesionales, en los términos regulados el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, según el cual se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones y que puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Los Grupos Profesionales servirán, además, para adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización de la Seguridad Social.

A estos efectos se establecen los siguientes Grupos Profesionales y Niveles Retributivos:

Grupo profesional	Nivel retributivo
Titulados superiores	I
Técnicos medios	II
Encargados	III
Oficiales y auxiliares	IV

Artículo 8. *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 aquéllas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional del Grupo Profesional. 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 las funciones de otro Grupo Profesional diferente al que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignar a uno o varios trabajadores por razones técnicas y/u organizativas, así como las motivadas por ausencias o procesos de cobertura de vacantes.

Por la movilidad funcional o las suplencias no se podrá consolidar en el Grupo Profesional. En todo caso, si las funciones del Grupo Profesional encomendadas fueran de mayor nivel, se abonarán únicamente las diferencias de los Salarios Consolidados de los niveles de ambos Grupos Profesionales. No corresponderá abono alguno si las nuevas funciones fueran de igual o menor Grupo.

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 9. *Circulación de trabajadores dentro de IOMSA.*

Traslados:

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 centro de trabajo de la empresa o de su ámbito de actividad, informando previamente a los representantes sindicales. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

Las modalidades indemnizatorias para estos supuestos serán las siguientes:

En el caso de que el puesto de trabajo asignado exigiese cambio de residencia y el traslado se considere definitivo, 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 consolidado del nivel del Grupo Profesional del empleado afectado.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 100.000 euros, en las condiciones que a tal fin estén establecidas en el Reglamento de Préstamos para la adquisición de vivienda de IOMSA.

Modalidad B):

1. Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres, con un mínimo de 14.000 euros y hasta 26.000 euros. 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».

Traslados temporales:

En caso de traslados temporales a otro centro de trabajo distinto al propio, se compensará según los siguientes parámetros:

- Hasta tres meses: Régimen de dietas.
- Traslados superiores a 3 meses: Se compensará, mensualmente, y desde el primer mes con:

Para el año 2006, los valores serán los siguientes:

Nivel	Euros/mes
II	1.282,91
III y IV	1.092,27

La cantidad definida como «Dieta Fija» se incrementará con el IPC real del año anterior.

3. En el período de formación inicial, los trabajadores de nuevo ingreso no tendrán compensación alguna, salvo perjuicio justificado o cambio de centro de trabajo durante dicho período.

Sí durante el período de formación inicial, este superara el año, cualquier cambio de centro, incluido el previsto como de destino, tendrá derecho a las indemnizaciones reguladas en el artículo 9.º

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y formación del personal

Artículo 10. *Ingreso del personal.*

1. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las escalas de salarios que figuran en artículo 22. 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.

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, renunciar total o parcialmente a su utilización, informando a la Comisión Paritaria de este convenio.

3. A efectos de lo previsto en el número anterior, se utilizarán los contratos formativos, cuando los candidatos a contratar reúnan los requisitos establecidos en las disposiciones legales. Una vez expirada la duración máxima legal, los trabajadores contratados en prácticas y para la formación, se convertirán en trabajadores fijos de la empresa.

Artículo 11. *Cobertura de vacantes.*

La empresa expondrá, con la suficiente antelación, a través de los medios de comunicación internos usuales, las vacantes que se pretendan cubrir para que cualquier empleado pueda optar a las mismas.

Tal como se recoge en el apartado de Promoción Externa (artículo 12) el proceso conllevará concurso-oposición para acceder al Grupo III, siendo el acceso al resto de los grupos (II y I) mediante «libre designación».

La Representación Social participará en la objetiva y correcta realización de las pruebas necesarias en caso de concurso-oposición.

Artículo 12. *Promoción.*

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

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 Consolidados, según el Grupo Profesional en que el trabajador esté encuadrado. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos.

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la Escala de Ingreso hacia la Escala de Salario Consolidado se establece en cuatro años para los Grupos I, II y III. Para el Grupo IV será de tres años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 1/4 ó 1/3 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la Escala de Ingreso y la Escala de Salario Consolidado, según figura en la tabla del artículo 22.

3. Es posible alcanzar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado, mediante propuesta de la Dirección de la Empresa, informando a la Comisión Paritaria de este convenio.

Promoción externa:

1. Esta promoción se produce cuando el trabajador pasa de un Grupo Profesional a otro superior dentro de la estructura organizativa establecida. Se considera como régimen general la capacidad acreditada mediante concurso-oposición o libre designación. La adjudicación de las vacantes se efectuará atendándose a los resultados de los citados concursos.

2. Para la realización de las pruebas de acceso a las vacantes que se cubran por concurso-oposición, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por: un Presidente, que será un representante de la Empresa, un Secretario de Actas que deberá ser el responsable directo de la vacante y un representante de los sindicatos.

3. Las pruebas de acceso por concurso-oposición deberán realizarse de acuerdo con los siguientes criterios:

- Examen de conocimientos básicos sobre Seguridad e Higiene, Salud Laboral y Medio Ambiente: 5 puntos.
- Examen psicotécnico: 10 puntos.
- Test de personalidad: 5 puntos.
- Concurso de méritos por evaluación de la Jefatura: 5 puntos.
- Concurso de méritos por formación complementaria: 5 puntos.
- Examen teórico: 30 puntos.
- Examen práctico: 40 puntos.

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

Dicho incremento vendrá fijado por:

Personal en Escala de Ingreso: la diferencia entre los valores correspondientes al mismo año de experiencia entre el grupo de destino y el de origen.

Personal con Salario Consolidado: diferencia entre el salario consolidado de origen y el salario consolidado de destino.

5. Las vacantes que se originen deberán ser cubiertas en primera instancia por los candidatos del mismo centro de trabajo, pudiendo acceder a dichas vacantes candidatos de otros centros de trabajo, siempre que se hubiese agotado el procedimiento en primera instancia.

6. Las vacantes denominadas de «libre designación», serán otorgadas por la Dirección de la Empresa mediante concurso-selección.

Artículo 13. Formación.

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia 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 puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen a tales fines.

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

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

2. Para cada puesto de trabajo 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 puesto de trabajo y se informará a los Representantes Sindicales. Asimismo, la Unidad de Formación, informará a los empleados sobre los perfiles formativos de su puesto de trabajo.

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

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

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

5. Con carácter voluntario, los empleados podrán solicitar aquellos cursos encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cuál 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 a los representantes Sindicales, con carácter previo a su ejecución.

7. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula según el artículo 30 (gastos de locomoción, manutención y estancia). La realización de la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas, ni de jornada.

Las horas de viaje para asistir a cursos de formación durante el período comprendido entre las 14 horas del viernes y las 7 del lunes se compensarán con descansos hora por hora, sin bonificación.

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. O que se desarrollará en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente convenio.

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

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

CAPÍTULO IV**Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones****Artículo 14. Régimen de trabajo.**

Jornada de trabajo:

1. La jornada de trabajo media teórica anual será de 1.748 horas durante 221 jornadas laborales.

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

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

Artículo 15. Modalidades de jornada y horarios.

El horario de trabajo será de jornada partida de lunes a jueves, con interrupción de una hora al mediodía y viernes tarde libre, tomando como referencia el inicio de la jornada a las 08:00 horas, ajustando la hora de salida a la jornada anual.

Para el personal en régimen de turno cerrado, la jornada se realizará rotando mañana, tarde y noche, con el calendario más adecuado a las necesidades organizativas. Este personal cuando quede fuera del turno, bien por su calendario o por otras causas, se adaptará al horario general definido en el párrafo anterior.

Artículo 16. Regulación del régimen de trabajo a turnos.

El objeto de esta regulación tiene como finalidad definir las condiciones asociadas al régimen de trabajo a turnos, que le afectará a todo el personal adscrito a dicho régimen.

Criterios generales:

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

2. Con una semana de antelación al inicio de cada ciclo de turno podrán proponerse modificaciones al calendario, que serán analizadas conjuntamente por los representantes Sindicales y la Jefatura, respetando las necesidades organizativas.

3. Cuando no se llegue a un acuerdo para la definición del nuevo ciclo del turno, se continuará la rotación con la que se venía desarrollando, salvo que, por necesidades organizativas se recomiende alguna variación.

4. En cualquier caso, deberán quedar cubiertas las necesidades de Operación y Mantenimiento de la Instalación, de forma que se cuente en todo momento con los recursos mínimos necesarios para las actividades a desarrollar.

5. El calendario aprobado deberá tener reflejados los días de descanso semanal y las vacaciones, así como la mitad de los descansos que se generen por exceso de jornada, y que se fijarán –si fuera posible– en las semanas incompletas de jornada normal. El resto de los excesos de jornada se deberán reflejar en el calendario al menos con una semana de antelación a su disfrute.

6. El calendario deberá reflejar el orden de prioridad de sustitución en casos de ausencias en cada posición de turno, garantizando de esta forma la cobertura de los puestos necesarios para el normal desarrollo de la instalación.

7. Si fuera necesario, en los períodos de larga parada por revisión o de avería de la instalación, se podrá elaborar un calendario específico para dichos períodos, procurando no alterar los días de vacaciones reflejados en el calendario oficial.

8. Con carácter general, los horarios del ciclo de turno cerrado son:

Mañana (de 6 h a 14 h).

Tarde (de 14 h a 22 h).

Noche (de 22 h a 6 h).

Dotación: La organización de las Instalaciones de Ciclo Combinado está diseñada de forma que los distintos Grupos Profesionales tengan en su actividad carácter polivalente, atendiendo el mismo Equipo de Turno tanto las funciones de Operación como las de Mantenimiento, por lo que, normalmente, la dotación del turno estará sobredimensionada respecto a los recursos mínimos necesarios requeridos para cada posición. En todo caso, la dotación mínima para cada puesto, en turno cerrado, será de 6 personas por puesto. En situaciones excepcionales, podrá haber otras que se acordarán con los Representantes Sindicales.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. Los excesos de jornada derivados de la realización de horas extraordinarias por necesidades de la empresa, a excepción del régimen de turnos, se compensarán con los siguientes criterios:

a) Con carácter general, las horas extraordinarias realizadas en día de descanso, así como las realizadas en grandes revisiones y todas las de fuerza mayor, se compensarán con el valor, para cada grupo profesional, definido en la siguiente tabla:

Grupo profesional	Hora extra 2006 - Euros
II	22,51
III	17,4
IV	13,32

Sin merma de lo anterior, se garantiza el descanso semanal o acumulado en períodos de hasta 14 días que establece el artículo 37.1 del E.T.

Asimismo, la anterior retribución será de aplicación cuando sea necesario trabajar en día festivo, sin que sea posible compensarlo con descanso en otra fecha, considerando estas situaciones de carácter excepcional y motivadas por razones técnicas y organizativas. De no ser así, la compensación sería con el descanso equivalente y la bonificación correspondiente al apartado siguiente.

b) Las horas realizadas en prolongación de jornada diaria, se compensarán mediante descanso «hora por hora» más el abono de una bonificación por los siguientes importes:

Grupo profesional	Bonificación hora/2006 - Euros
II	4,98
III	3,84
IV	2,9

Siempre que no sea posible el descanso, se liquidará por diferencia entre el valor de la hora extra y la bonificación percibida.

2. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente a los representantes 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.

4. En todo caso, y teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial que presta IOMSA a la Comunidad, se realizarán obligatoriamente las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios.

5. Los valores de las horas extras y bonificación se incrementarán anualmente con el IPC real del año anterior.

Artículo 18. Percepciones durante la situación de IT y baja por maternidad.

Durante los períodos de baja por IT 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 SIR y la antigüedad.

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:

a) 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.

b) 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 19. Compensación pausa o descanso mediodía.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso del mediodía a una hora, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evalúa en 9,28 €. 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.

Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 23 días laborables. Como norma general, se tomarán de forma ininterrumpida. Excepcionalmente, por necesidades del servicio o a petición del trabajador, podrá fraccionarse en dos o más períodos, previa autorización de la Dirección.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 21. Estructura salarial.

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

I. Básicos:

Salario Individual Reconocido.

II. Complementarios:

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

Complemento de antigüedad.

Complementos variables (turnos, disponibilidad, reclutamiento, horas extraordinarias, etc.).

III. Escalas de referencia:

Escala de referencia para Salario de Ingreso.

Escala de referencia para Salario Consolidado.

Artículo 22. *Escala de referencia de salario de ingreso.*

Es el salario mínimo asignado a cada Grupo Profesional y que sirve de referencia para la promoción de ingreso de cada trabajador.

Los distintos tramos de desarrollo tendrán un incremento anual cuyo importe será 1/4 ó 1/3 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la escala de ingreso y la escala de salario consolidado,

Es posible alcanzar o acelerar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado o ingresar en cualquiera de las escalas incluida la de Consolidado, a propuesta de la Dirección de la Empresa, previa información a la Comisión Paritaria.

El salario de ingreso, de acuerdo con los Grupos/Niveles Profesionales establecidos, para el año 2006, será en función de las siguientes tablas:

Grupo Profesional	Retribución				
	Entrada	Desarrollo			Consolidado
I	22.063,03	26.670,39	31.277,75	35.885,11	40.492,48
II	19.538,86	24.090,96	28.643,05	33.195,14	37.747,24
III	15.555,00	18.958,33	22.361,65	25.764,98	29.168,30
IV	12.444,00	16.109,63	19.775,25	23.440,88	-

Dicho salario tiene carácter anual e incluye las gratificaciones extraordinarias y su pago se efectuará en 14 mensualidades.

El salario de entrada se incrementará anualmente con el IPC real del año anterior.

Artículo 23. *Escala de referencia de salario consolidado.*

Corresponde al salario fijado para cada Grupo Profesional/Nivel Retributivo y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el período de promoción de ingreso. Sus valores son los siguientes:

Nivel retributivo	Salario consolidado 2006 - Euros
I	40.492,48
II	37.747,24
III	29.168,30
IV	23.440,88

Dicho salario tiene carácter anual e incluye las gratificaciones extraordinarias y su pago se efectuará en 14 mensualidades.

El salario consolidado se incrementará anualmente con el incremento del IPC real del año anterior.

Artículo 24. *Salario individual reconocido (S.I.R.).*

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada empleado en función de su historial profesional.

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 25. *Antigüedad en la empresa.*

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios en la Empresa, cuyo importe será de 29,43 € mensuales para el año 2006.

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo será la de 1 de enero, o 1 de julio, según que la causa que de origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1.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 26. *Compensación económica turno cerrado.*

La realización efectiva de cada turno, así como los perjuicios que conlleve, se compensará por cada día de trabajo realizado en dicho régimen, con las cantidades especificadas en la siguiente tabla.

Grupo profesional	Base - Euros	Nocturno - Euros	Festivo - Euros
II	15,02	27,72	55,46
IV	11,71	13,11	28,66

Los pluses de turnos 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.

1. Rotura de turnos: En paradas de larga duración o grandes revisiones de los Grupos de Generación, la Empresa podrá suspender la realización de determinadas posiciones de turno, pasando a jornada normal, con una percepción del 45% de la compensación correspondiente, que hubiera correspondido en ese período.

2. Sustituciones: Como complemento a las compensaciones que pudieran corresponder por la realización del turno dentro del calendario, se determinará el régimen de sustituciones que tendrá carácter obligatorio, estarán integradas en el propio régimen de trabajo y tendrán un plazo máximo de 4 semanas, en que se recompondrá el calendario, con las siguientes compensaciones:

Plus de sustitución: Por cada sustitución realizada se percibirá una cantidad bruta de 39,60 €/turno para el Grupo II y 22,92 €/turno para el Grupo IV, siempre que la sustitución comprenda al menos 1/3 de la jornada. Los cambios de descanso semanales por sustitución, tendrán esta misma consideración. Este plus se abonará el mes siguiente a su realización.

Particularmente, se abonará el Plus de Sustitución cuando, ante la no localización de los sustitutos previstos, se doble turno y se realicen dos módulos de 4 horas en el mismo turno, percibiendo ambos trabajadores el plus del turno correspondiente.

Las compensaciones por sustitución serán las siguientes:

Por cambio de régimen de trabajo en día laborable:

Con las compensaciones establecidas para cada tipo de turno que se realice.

Con el plus de sustitución el primer día de sustitución.

Sustitución en día previsto como de descanso del sustituto:

Con las compensaciones establecidas para cada tipo de turno que se realice.

Con el plus de sustitución.

Las horas acumuladas por sustitución, el trabajador escogerá entre el descanso sin bonificación, o la retribución del importe de las mismas.

Respetando en todos los casos lo regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del RD 1561/95 del 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

3. Ausencias: Las ausencias en el turno conllevarán las siguientes garantías:

Cuando las ausencias, ajenas a la voluntad de la empresa, tengan una duración superior a 15 días continuados o acumulados en el año, el trabajador percibirá durante estos 15 días el 30% de la compensación correspondiente para ese período, dejando de percibir compensación alguna, por este concepto, desde el día 16 hasta su nueva incorporación al turno.

Cuando las ausencias sean por necesidades organizativas, el trabajador percibirá el 30% de la compensación correspondiente, durante un máximo de 30 días, dejando de percibirlo a partir de ese momento hasta que se incorpore al turno nuevamente.

El cómputo de las ausencias, a efecto del abono del 30% de la compensación del turno que pudiera corresponder, se contabilizará de forma independiente al cómputo de los días acumulados por sustituciones.

Artículo 27. *Plus de reclutamiento.*

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

- Que el trabajador sea requerido cuando se encuentre fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.
- Que la prestación del servicio deba realizarse fuera del horario de trabajo cualquier día de la semana.
- Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.
- Quedan excluidos de la aplicación del contenido de este artículo el personal sujeto a régimen de turnos, excepto en la situación de mantenimiento.
- 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.

Grupo profesional	Plus reclutamiento 2006 - Euros
II	46,89
II	36,47
IV	26,05

El personal que deba acudir los sábados, domingos y festivos para arranques, desacoples y reparaciones de averías directamente relacionadas con la disponibilidad de las Centrales percibirán este plus con independencia de que sean avisados con anterioridad al día de la incorporación.

Artículo 28. *Plus de disponibilidad.*

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

Grupo profesional	Plus anual disponibilidad 2006 - Euros
II	781,50
II	677,30
IV	625,20

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

Artículo 29. *Forma de pago.*

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

CAPÍTULO VI

Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 30. *Gastos locomoción, manutención y estancia.*

Se compensarán los gastos incurridos por el trabajador, con motivo de la orden empresarial de desplazamiento, provisional o temporal, a un

lugar distinto de aquel donde radica su Centro de Trabajo, se compensarán con las siguientes cantidades:

Manutención y Estancia: Se compensarán los gastos ocasionados por desayuno, comida, cena y habitación, según el gasto realmente incurrido, previa presentación de la factura correspondiente para el personal del Grupo I.

1. Para el resto del personal será de aplicación la tabla sobre gastos de locomoción, manutención y estancia que se establece a continuación:

Grupo profesional	Desayuno - Euros	Comida/cena - Euros	Habitación - Euros	Completa - Euros
II III IV	1,92	10,85	44,97	68,59

2. En el caso de importes superiores en alojamientos autorizados se abonará el importe de la factura correspondiente. En capitales de provincia se podrá incrementar la dieta de habitación hasta 30%, siempre que se presente la factura del hotel.

3. 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.

4. La percepción del gasto de manutención por comida con arreglo al régimen establecido en este artículo excluye la percepción de la «Compensación Pausa Descanso Mediodía».

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

6. 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 al tercer decimal:

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

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 31. *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 la póliza número 02/500138 y 02/000147. 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 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 32. *Asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para el personal activo de IOMSA, 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 establecidas en la póliza número 666008001, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

El trabajador tendrá derecho a ser dado de alta como asegurado en la póliza que se instrumente para esta finalidad, a propuesta de la Empresa, y sin responsabilidad subsidiaria de ésta.

El pago del importe integro de la prima del titular será a cargo de la empresa.

Artículo 33. *Tarifa eléctrica.*

La empresa facilitará la energía eléctrica a los empleados comprendidos en el ámbito de este Convenio Colectivo en las condiciones que a continuación se regulan:

El precio del suministro de energía eléctrica será de 0,000901 € por kwh.

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.

Artículo 34. *Anticipos especiales.*

El personal de plantilla que se encuentre ante una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, que no devengará interés alguno.

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

La cifra destinada a este fin, es de 24.000 € anuales.

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

CAPÍTULO VIII

Permisos y licencias

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

Artículo 35. *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 o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más por cada período de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.

d) Hasta tres días naturales, de los que al menos uno será laborable, por nacimiento de hijo –ampliable a cuatro en los supuestos de complicaciones graves en el parto– así como por adopción o acogimiento. En todos estos casos, el plazo se ampliará un día si fuere necesario efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo.

e) Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, el trabajador podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables.

f) Un día por matrimonio del hijo

g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 km de distancia

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

2. Para la concesión de los permisos mencionados, 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.

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

Artículo 36. *Derechos por lactancia.*

Las trabajadoras/trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones 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 37. *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 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 38. *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, con independencia de la naturaleza de la paternidad/maternidad (biológica, adopción, 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 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 puesto de trabajo. 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 39. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

Artículo 40. 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, la empresa podrá celebrar, si así lo estima pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a los trabajadores en las situaciones de excedencia reguladas en el presente Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el artículo 45.1.d) del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

2. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de los trabajadores a turno de sus derechos 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.

Artículo 41. 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 la Dirección de la Empresa, 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 IX

Faltas y sanciones

Artículo 42. 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.
- Muy graves.

1. Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1.^a El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

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

3.^a No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

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

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

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

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

2. Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1.^a El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación.

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

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

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

5.^a La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. 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 44. *Expediente disciplinario.*

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.

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 la Empresa, y este 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.

Segunda fase:

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

b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguno de los sindicatos con representación reconocida en IOMSA, se pondrá en conocimiento del Representante 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 aprecia 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 la Empresa 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.

Tercera fase:

a) El Director de la Empresa, 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 al Representante Sindical de su sindicato 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.

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

Expediente disciplinario especial (garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal).

El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 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, el Comité de Empresa a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo, y el Representante 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.

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

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 X

Acción sindical en IOMSA

Artículo 45. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en IOMSA 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 IOMSA y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión de Convenio Colectivo o pacto, rigiéndose esta última por las propias estipulaciones o cláusulas pactadas con los firmantes de cada Convenio Colectivo o pacto.

Artículo 46. *De la representación general de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, 7 y 10 de la LOLS y 61 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de centros de trabajo en distintas provincias,

así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, 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 IOMSA. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de IOMSA y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de IOMSA 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 47. De las secciones sindicales.

Los Sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal en el ámbito de IOMSA, los Sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en IOMSA de, al menos, un 15 por 100 en su ámbito y de un 5 por 100 en el conjunto de IOMSA, y los firmantes de este Convenio, podrán constituir Secciones Sindicales a nivel de la totalidad de IOMSA, 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 IOMSA facilitará a tales Secciones Sindicales un local propio en las Dependencias de Castellón a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

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

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

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

En los centros de trabajo se instalará por IOMSA un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

Artículo 48. Del delegado sindical de IOMSA: Nombramiento, competencias generales y garantías.

1. Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos del párrafo primero del artículo 47 del presente Convenio podrán nombrar un Delegado Sindical que las represente, con carácter general y a todos los efectos, en el ámbito de IOMSA.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el siguiente, el Delegado Sindical de IOMSA tendrá las siguientes competencias:

- 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.
- 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 IOMSA y de la Comisión Paritaria constituida por el presente Convenio, siempre que, en éste último caso, representen a Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.
- Ser informado sobre las materias siguientes:

- El organigrama de la empresa, así como sus cambios adoptados.
- Los modelos de contratos de trabajo utilizados habitualmente en la empresa dentro de los 10 días siguientes a su formalización.
- La implantación o revisión de sistemas de control del trabajo.
- El desarrollo de los sistemas de promoción profesional.
- Mensualmente, la evolución de la plantilla, con indicación del número de ingresos y de ceses y los ascensos.
- 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.
- 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) Semestralmente, la evolución de la productividad.

9.º) Los despidos y sanciones muy graves de los trabajadores en general, y

10.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 IOMSA que sean razonables, respecto de aquellas decisiones relativas a:

- Los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- La introducción de nuevas tecnologías.
- El estudio de tiempos, el establecimiento de sistemas de primas o incentivos y la valoración de puestos de trabajo.
- La programación y el desarrollo de los planes de Formación Profesional.
- 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:

- 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.
- 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 la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité Central de Seguridad.

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.

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.

6. El Delegado Sindical dispondrá, durante la jornada laboral, del tiempo necesario para el desempeño de su función.

Artículo 49. Transparencia empresarial.

1. La Dirección de IOMSA 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 IOMSA.

2. En aplicación de esta política de transparencia, la Dirección de IOMSA informará a los Delegados Sindicales acerca de las cuestiones siguientes:

- Con periodicidad trimestral, sobre la marcha del empleo en IOMSA, así como de los supuestos de subcontratación realizados.
- Medidas sobre reorganización que puedan afectar al volumen de empleo o vayan acompañadas de medidas de carácter laboral.

3. En el supuesto previsto en el apartado 2.b), los Delegados Sindicales podrán emitir el correspondiente informe.

Artículo 50. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, IOMSA 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 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. IOMSA efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 51. *Garantías de los miembros de los comités de empresa, delegados de personal y delegados de las secciones sindicales.*

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

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

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

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia de este convenio, podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal, 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 de IOMSA.

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 Recursos Humanos de dicho reparto, con una antelación mínima de quince días.

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

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

CAPITULO XI

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 52. *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 IOMSA, 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 se configura como Servicio de Prevención de IOMSA.

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

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

IOMSA contará con los correspondientes Delegados de Prevención, designados por las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, entre los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, quienes formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud que se constituyan, de acuerdo con lo previsto al efecto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, IOMSA realizará 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, y en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen condiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En este sentido, en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas por IOMSA, 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 regule el funcionamiento de dichos Comités.

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

Lo previsto en este artículo queda desarrollado en el anexo II del presente Convenio Colectivo.

Disposición final primera. *Cláusula derogatoria.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango, que estuvieran vigentes, se opongan a su articulado.

Disposición final segunda. *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 presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

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

La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción social, en todos los conflictos que afectan a la aplicación o interpretación del Convenio. Si sobre la cuestión plan-

teada existiera el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, la decisión tendrá los efectos de un arbitraje privado.

Los desacuerdos, tanto colectivos como individuales, que se produzcan en la Comisión Paritaria podrán ser sometidos a un arbitraje interno, conforme al Reglamento que figura en el anexo I, 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.

La citada Comisión, dispondrá de un Moderador y un Secretario. Los integrantes de la misma se determinarán por ambas partes.

Disposición final tercera. *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 cuarta. *Revisión salarial.*

Con efecto 1 de enero, el porcentaje de aumento del salario individual reconocido, del complemento de antigüedad, de la compensación pausa descanso mediodía y de los pluses de reclutamiento, de disponibilidad y de turno, será del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado + 0,5 puntos.

Para el año 2006, todos los conceptos antes mencionados han sido incrementados en ese porcentaje en las tablas que constan en el texto del Convenio.

En caso de que el incremento del IPC real para el conjunto del Estado a 31 de diciembre, 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 los conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este Convenio.

Disposición final quinta.

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

ANEXO I

Reglamento para el procedimiento interno de resolución de 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 segunda

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 segunda 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, nombrado por las partes firmantes de este Convenio.

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

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

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

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

La cuestión completa a la que el Árbitro deba limitar su conocimiento.

El criterio a utilizar por el Árbitro sobre derecho o equidad.

5.º) La actividad del Árbitro comenzará al día siguiente de recibirse el Acta de la CP. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el 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 diez días hábiles, desde el inicio de su actuación.

Cuando lo consideren necesario, ambas partes solicitantes del laudo de común acuerdo, podrán a instancia del 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.

ANEXO II

Desarrollo del capítulo XI del presente Convenio Colectivo

A. Política general de prevención de riesgos laborales:

1. La Dirección de IOMSA establece la Política de Prevención de Riesgos Laborales 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 la Empresa, 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 unidades operativas de IOMSA.

2. Para concretar las directrices y acciones a realizar, IOMSA realizará 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 disposi-

ciones oficiales vigentes en la materia, encuadrándose dentro de las siguientes líneas de acción:

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

Igualmente el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola elaborará su correspondiente Planificación Anual, desarrollando las actividades propias de las funciones preventivas contempladas por la legislación vigente.

4. El derecho de participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en IOMSA 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 no siendo Delegados de Prevención 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 se configura como Servicio de Prevención de IOMSA.

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.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, como unidad especializada para el asesoramiento y apoyo a las empresas asistidas 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 asistidas.

El personal integrante del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de los trabajadores y sus representantes como de las empresas, 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 cinco y serán designados por las Secciones Sindicales reconocidas en IOMSA, 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 IOMSA.

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, quedando desarrolladas en el documento «Normas de actuación para el ejercicio de las competencias y facultades legales de los Delegados de Prevención», suscrito por la Empresa y por todas las Secciones Sindicales reconocidas en IOMSA y firmantes de este Convenio Colectivo.

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.

IOMSA se compromete a dotar a los Delegados de Prevención de los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, con-

forme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

D. Comités de Seguridad y Salud:

1. Comité Central de Seguridad y Salud.—El Comité Central de Seguridad y Salud de IOMSA (CCSS), constituido al amparo del artículo 38 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 la Empresa en materia de prevención, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), así como la dirección y coordinación de los mismos.

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

Composición:

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

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

Cuatro Vocales nominados que, junto con el Presidente, actuarán en representación de la Empresa.

Los cinco Delegados de Prevención, que actuarán en representación de los trabajadores de IOMSA.

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

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

Asimismo, en las reuniones del CCSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales de IOMSA a los que se refiere el artículo 48 de este Convenio Colectivo.

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

Competencias y Facultades:

El CCSS tiene todas las competencias y facultades que se detallan en el artículo 39 y demás concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las cuestiones de carácter general de IOMSA así como en todas aquellas que superen las competencias y facultades de los CLSS. Sin perjuicio de lo anterior, se atribuyen expresamente al CCSS las siguientes:

- 1.ª) Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos laborales en todo el ámbito de la Empresa.
- 2.ª) Prestar su asesoramiento a la Empresa y a los CLSS para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
- 3.ª) Emitir los informes y dictámenes que a petición de los CLSS se soliciten, respecto a temas de carácter general que rebasen su competencia.
- 4.ª) Conocer las normas y procedimientos que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se dicten por la Dirección de la Empresa y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.
- 5.ª) Proponer a la Dirección de la Empresa la creación, fusión o integración de los CLSS que considere convenientes y necesarios al objeto de optimizar su labor en los distintos centros de trabajo, zonas geográficas o áreas de actividad profesional.
- 6.ª) Recibir las actas de los distintos CLSS, examinando y ponderando el contenido de las mismas.
- 7.ª) Proponer a la Dirección de la Empresa aquellas medidas de normalización de las actividades, procedimientos, actas y funcionamiento de los CLSS en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.

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

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

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

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

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

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

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

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

16.^a) Aprobar la Memoria Anual del CCSS y conocer las Memorias Anuales de los CLSS, examinando y ponderando el contenido de las mismas.

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

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

19.^a) Conocer cuantas cuestiones, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sean planteadas por los Delegados Sindicales de IOMSA a los que se refiere el artículo 48.º de este Convenio Colectivo, informando a la Dirección de la Empresa del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

Reuniones:

El CCSS se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario.

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

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

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

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

Documentación:

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

Actas:

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

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

De las actas del CCSS se dará cuenta a la Dirección de la Empresa, a la Dirección de Recursos Humanos de IOMSA, a los CLSS, a través de sus respectivos Presidentes y a los Delegados Sindicales de IOMSA a los que se refiere el artículo 48 del presente Convenio Colectivo.

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.

Relaciones entre el CCSS y los CLSS:

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

Normas internas de funcionamiento del CCSS:

Todos los aspectos antes descritos, relativos a la composición y funcionamiento del CCSS, quedan precisados y desarrollados en el documento «Normas internas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud», suscrito por la Empresa y por todas las Secciones Sindicales reconocidas en IOMSA y firmantes de este Convenio Colectivo.

2. Comités Locales de Seguridad y Salud:

Los Comités Locales de Seguridad y Salud (CLSS), constituidas al amparo del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades, delegadas por el CCSS dentro de su específico ámbito local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto no correspondan al CCSS.

El número, estructura y ámbito de competencia de los Comités Locales de Seguridad y Salud de IOMSA serán acordados en las Secciones Sindicales reconocidas en IOMSA y firmantes de este Convenio Colectivo, con la finalidad de adecuarlos a la organización y necesidades funcionales de la Empresa.

Composición:

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

En los CLSS los Representantes de los Trabajadores que no sean Delegados de Prevención asistirán a las reuniones por delegación de los mismos, siendo designados por las Secciones Sindicales reconocidas en IOMSA entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa del ámbito de los correspondientes Órganos de Representación existentes en IOMSA. Su número en cada CLSS se establece con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2.

De 101 a 500 trabajadores: 3

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

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

IOMSA se compromete a establecer, en la Planificación anual de la actividad preventiva, cursos especiales de Prevención de Riesgos Laborales para los miembros de la representación de los trabajadores en los CLSS. El tiempo de dedicación a dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

Reuniones:

Los CLSS se reunirán trimestralmente, con carácter ordinario.

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

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

Normas internas de funcionamiento de los CLSS:

Todos los aspectos antes descritos, relativos a la composición y funcionamiento del CLSS, quedan precisados y desarrollados en el documento «Normas internas de funcionamiento de los Comités Locales de Seguridad y Salud», suscrito por la Empresa y por todas las Secciones Sindicales reconocidas en IOMSA y firmantes de este Convenio Colectivo.