

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

5155 *Resolución de 4 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Inmobiliaria, SAU, (Código de Convenio número 90017222012009) que fue suscrito, con fecha 9 de febrero de 2011, 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 ATYPE y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de marzo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO IBERDROLA INMOBILIARIA, S.A.U.

Introducción

Artículo 1. *Principios básicos y naturaleza jurídica.*

La comisión negociadora del II convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria SAU (en lo sucesivo II CC de IBDI), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el título III del ET, acuerda el presente CC de acuerdo con las siguientes bases contractuales:

Primera.—La negociación colectiva es el instrumento adecuado para.

Mantener un clima de paz social.

El logro de los objetivos de competitividad y eficiencia.

La mejora de la empleabilidad y del desarrollo profesional, así como de la adaptación de la compañía a los retos de su entorno.

El establecimiento del marco de condiciones de trabajo.

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 Inmobiliaria 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.—Las partes reconocen la importancia de la aportación y desarrollo del capital humano en el enriquecimiento de la actividad empresarial y en el desarrollo personal y profesional de sus miembros.

Tercera.—Normas subsidiarias. Los pactos contenidos en el presente CC serán de aplicación preferente sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general.

En lo no previsto en el presente CC se estará a lo regulado por el ET y demás normas legales de general aplicación.

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 Iberdrola Inmobiliaria 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 segundo convenio de Iberdrola Inmobiliaria

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El ámbito funcional del presente CC se extiende a la empresa Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U., que incluye su filial Iberdrola Inmobiliaria Catalunya, S.L.

2. El presente CC será de aplicación igualmente en todas aquellas sociedades que en el futuro reúnan la condición de ser propiedad 100% de IBDI, conservando ésta las facultades inherentes a esa mayoría en relación a la capacidad de decisión y de dirección.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente CC, en la medida y con el alcance que a cada situación personal afecta, será de aplicación a todos los trabajadores de IBDI, según definición realizada en el ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional ostentado o el puesto desempeñado.

2. No obstante, en tanto que desempeñen tales funciones quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente CC, los miembros del equipo directivo de la compañía: Consejero Delegado, Director de Recursos y Desarrollo, Directores de Área, Delegados y Directores, así como cualquier otro cargo de carácter directivo que pudiera crearse en el futuro.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente CC entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2011 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante lo anterior, se estará al contenido de lo establecido en el presente CC respecto a una vigencia distinta para determinadas condiciones previstas en el mismo.

2. El presente CC podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito fehaciente con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento.

3. Una vez denunciado y vencido el mismo, sus cláusulas normativas prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo CC que lo sustituya.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente CC regirá en todos los centros de trabajo y dependencias adscritas a su ámbito funcional de aplicación y ubicados en cualquier parte del territorio del estado español en que desarrollen sus actividades empresariales.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad del CC.*

Si por decisión judicial de cualquier orden jurisdiccional, se resolviera dejar sin efecto todo o parte del contenido del presente CC y que cualquiera de las partes firmantes considerase esencial, a la totalidad e indivisibilidad, el CC quedará sin eficacia práctica en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la comisión negociadora del mismo.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

El contenido del presente CC constituye un todo unitario, global e indivisible y, en su conjunto, absorbe y compensa, la totalidad de las condiciones laborales que la empresa viniera satisfaciendo, fuera a título individual o colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Principios generales.*

1. La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. No obstante, se hará entrega de los organigramas y sus modificaciones, a los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria.

2. Asimismo, las partes firmantes constatan que en el sector en el que se desarrollan las actividades de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente CC, se producen cambios permanentes, que hacen necesaria la adaptación de la organización de la empresa para garantizar su competitividad y desarrollo, así como el desarrollo profesional de los empleados de las mismas.

3. La organización del trabajo afectará principalmente a:

Estructura interna y organizativa de la empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.

Organización interna de la actividad laboral y la dirección y control de la misma.

Definición y valoración de las funciones básicas asociadas a cada grupo profesional.

4. Es asimismo responsabilidad de la dirección, garantizar a todos los trabajadores de IBDI una ocupación efectiva.

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La empresa en cuanto a su organización interna de la actividad laboral, debe dotarse de la suficiente flexibilidad en la asignación de funciones, de tal forma que mejore su adaptabilidad a las necesidades futuras, posibilitando el desarrollo y la dinámica de la organización, así como favoreciendo la motivación y el desarrollo profesional de sus empleados, mediante la mejora de su empleabilidad, el progreso profesional y la formación.

2. El personal, realizará el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa, cubriendo las funciones del puesto asignado, con la diligencia y colaboración que recogen las disposiciones legales, el presente CC, las instrucciones adoptadas por la dirección de la empresa en el ejercicio de su capacidad de dirección y gestión.

3. Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual, deberá prestar sus servicios donde, en caso de necesidad y a indicación de sus responsables, resulte preciso. Se respetarán en todo caso las disposiciones legales y las específicas pactadas en el presente CC.

4. Las necesidades coyunturales de trabajo en la empresa, se atenderán de conformidad con la legislación vigente en cada momento y supeditándose a la realidad de las mismas.

5. Se promoverá la contratación directa de trabajadores fijos en la empresa, siempre que la misma se adapte a las necesidades de dicha contratación y sea competitiva.

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

1. La clasificación profesional de los empleados de IBDI se establece en cuatro grupos profesionales, en los términos regulados en el art. 22 del ET.

2. Se entiende por grupo profesional, aquel que agrupa aptitudes profesionales, y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en un mismo grupo, distintas funciones, especialidades profesionales y titulaciones.

3. Se entiende por «aptitudes profesionales» la capacidad y/o disposición del empleado para el desempeño de las funciones propias de una profesión, así como la capacidad de alcanzar el nivel de competencia profesional para el ejercicio de determinadas funciones, aun cuando precise formación específica para ello.

4. Se entiende por «titulaciones» a los efectos del art. 22 del ET, aquellos títulos expedidos y que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

5. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnico de gestión.
- II. Técnico especialista.
- III. Técnico generalista.
- IV. Administrativo y auxiliar.

I. Técnico de gestión.

Realizan funciones de tipo técnico o administrativo que requieren un conocimiento especial, el dominio de un tema o el conocimiento amplio de varias áreas dentro de una función. Precisan de una trayectoria profesional consolidada en el desarrollo y aplicación de sus funciones. Supone la realización de tareas técnicas de alta cualificación, complejas y heterogéneas, a partir de objetivos globales y un alto grado de exigencia en autonomía, con una contribución clara y directa a la consecución de resultados dentro de su área de trabajo, con iniciativa y responsabilidad, pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, con elevada capacidad de gestión de los mismos.

II. Técnico especialista.

Realizan funciones técnicas o administrativas específicas del sector, que requieren un conocimiento experto, y un grado de consolidación suficiente en el desarrollo y aplicación del mismo. Supone la realización de tareas definidas de forma genérica y de variedad limitada, que requieren capacidad de resolución de problemas, además de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo realizar labores de supervisión técnica y de gestión, de los proyectos o ámbitos de actuación asignados.

III. Técnico generalista.

Realizan funciones técnicas o administrativas, que requieren el conocimiento de un área específica. Supone la realización de tareas definidas de forma genérica y de variedad limitada, que requieren capacidad de resolución de problemas, además de iniciativa, autonomía y responsabilidad

IV. Administrativo y auxiliar.

Son puestos que desarrollan actividades administrativas o de soporte técnico. Engloba actividades específicas consistentes en la ejecución de tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas y manuales de procedimientos, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

6. La definición del contenido (funciones básicas) de los grupos profesionales es facultad de la dirección

Artículo 11. *Movilidad funcional y suplencias.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las marcadas legalmente. La dirección de la empresa, adscribirá dentro de cada grupo profesional a cada empleado de acuerdo con las necesidades de la misma y con las capacidades, perfiles y formación de cada trabajador.

2. Se considerarán supuestos de trabajos propios del puesto la realización de actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios en la ejecución del trabajo y que se engloben en el concepto de diligencia debida en la prestación laboral.

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 asignarle a uno o varios trabajadores por razones motivadas por ausencias o procesos de cobertura de vacantes.

3. Por la movilidad funcional o las suplencias no se podrá consolidar el nuevo grupo profesional o funciones asignadas. En todo caso, si las funciones del grupo profesional encomendadas fueran de mayor nivel, se abonarán únicamente las diferencias entre los salarios base garantizados de ambos grupos profesionales, siempre que el SP del empleado, fuera inferior al SBG del grupo profesional de nivel superior. 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.

4. La movilidad funcional que implique una modificación de las condiciones de trabajo tal y como se define en el art. 41 del ET, se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

1. Se establece la libre circulación para los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente CC con observancia de lo establecido en el art. 40 del ET.

2. Tipos de circulación:

a) Por necesidades organizativas o productivas: Los empleados incluidos en el ámbito del presente convenio podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a cualquier centro o instalación, dentro del ámbito funcional del presente CC, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

b) Voluntaria: A través de los procedimientos de promoción y de cobertura de vacantes establecidos en el presente convenio.

3. En el supuesto de traslado, el empleado afectado, deberá cumplir la jornada, horarios y calendario laboral vigentes en el centro de trabajo de destino.

12.1 Traslado con cambio de residencia.

1. En el supuesto de que el cambio en el puesto de trabajo exigiese de forma permanente cambio de residencia, el empleado percibirá a modo de indemnización una

compensación por traslado que, para la vigencia del presente convenio, se establece en 18.000 € por dicho traslado.

2. La percepción de la indemnización señalada supone un compromiso de permanencia del empleado trasladado de tres años en el nuevo centro de trabajo. En el caso de no cumplirse este periodo de permanencia por causa imputable al empleado, éste deberá proceder a la devolución a la empresa de la parte proporcional correspondiente de los años que no ha permanecido en dicho centro de trabajo. Esta devolución no será de aplicación cuando las causas de la no permanencia en dicho centro de trabajo, sean imputables a la empresa.

3. Cuando el traslado de centro se produzca a solicitud del empleado de forma voluntaria no se devengará el derecho a la percepción de la indemnización recogida.

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

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

Grupo	Euros/mes
I	2.000
II	1.700
III, IV	1.500

CAPÍTULO III

Política de empleo, contratación, promoción y formación profesional

Artículo 13. *Política de empleo.*

13.1 Principios generales:

1. El mantenimiento del empleo mediante la aplicación de políticas reorganizativas o de recolocación de trabajadores y caso de no resultar estas suficientes, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas constituirá práctica habitual de Iberdrola Inmobiliaria.

2. Las partes consideran que la negociación y firma del presente convenio ofrece la oportunidad de mantener una serie de medidas de políticas de empleo que sin obstaculizar el logro de las estrategias empresariales de búsqueda de la mayor competitividad y eficiencia refuercen y consoliden jurídicamente de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.1.3, las garantías de los trabajadores de mantener empleos de calidad, estables y con contenidos ocupacionales específicos que garanticen una mejora continua de la empleabilidad.

3. El presente CC consolida las garantías en cuanto a las políticas de contratación de IBDI, facilitando con ello el desarrollo profesional de sus empleados, al tiempo que facilita la flexibilidad, competitividad y eficiencia, necesaria para garantizar un desarrollo corporativo en el medio y largo plazo.

4. Con carácter general, se aplicarán las políticas mantenidas hasta la fecha en IBDI, de desarrollo de sus actividades esenciales con personal propio de plantilla y la aplicación en su caso para actividades no esenciales, de procesos de externalización.

13.2 Trabajadores con discapacidad.

1. A fin de alcanzar la plena integración en la empresa, los trabajadores con discapacidad desarrollarán sus servicios en condiciones de igualdad de trato y de desarrollo profesional.

2. En la medida de lo posible, la empresa tomará las medidas adecuadas que faciliten una adaptación del puesto de trabajo y de la accesibilidad al mismo, en función de las necesidades de cada situación concreta.

Artículo 14. *Contratación.*

14.1 Principios generales:

1. El personal ingresará con las condiciones mínimas iniciales que se establecen en el presente CC y que serán de aplicación en función del grupo profesional al que se incorpore el empleado.

2. En función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato ó de la vacante a cubrir, el ingreso podrá realizarse en condiciones económicas superiores a las establecidas en el salario base del grupo profesional asignado.

3. La contratación se realizará preferentemente bajo modalidades de contratación indefinida independientemente del modelo inicial utilizado, ya sea en prácticas o para la formación, sin menoscabo de la capacidad de la empresa de utilizar la contratación temporal, en aras a alcanzar la flexibilidad y adaptación a los requerimientos puntuales que pudieran producirse y a las necesidades organizativas.

4. A efectos de antigüedad reconocida se computará la fecha de inicio de la primera contratación.

14.2 Período de prueba:

1. Con carácter general se establece un periodo de prueba que será de un año, computándose en el mismo el tiempo de permanencia bajo contratos «bonificados».

2. El periodo de prueba no es obligatorio, pudiendo la empresa proceder a la renuncia total o parcial en su utilización puntual.

3. Durante el periodo de prueba, el empleado contará con los derechos y obligaciones inherentes a su grupo profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso

4. Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá efectos plenos. Con carácter general, la situación de incapacidad temporal que pudiera afectar al empleado durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

14.3 Cobertura de vacantes y nuevos puestos.

1. La empresa expondrá en su intranet, información sobre posibles vacantes y nuevos puestos, de tal forma que cualquier empleado pueda optar a los mismos.

2. La información facilitada en la publicación de los puestos, recogerá al menos:

- a) Conocimientos y experiencia requerida.
- b) Grupo profesional asociado.
- c) Funciones básicas y nivel de responsabilidad.
- d) Documentación y pruebas en su caso a realizar.
- e) Centro de trabajo.
- f) Plazo de presentación de candidaturas y de duración estimada del proceso.
- g) Procedimiento de solicitud de la vacante o nuevo puesto.

3. La empresa podrá disponer de bolsas de candidatos internos a efectos de agilizar la cobertura de puestos con candidatos internos. Esta bolsa permite disponer de candidatos previamente evaluados cuya asignación a las vacantes que pudieran producirse, pudiera

ser inmediata. Estas bolsas de candidatos se generarán mediante la convocatoria, a criterio de la empresa, de ofertas de vacantes previstas, aun cuando las mismas no fueran inmediatas.

14.4 Modalidades de contrato.

1. Cada nueva contratación se notificará a la representación legal de los trabajadores, a través de la copia básica, de conformidad con lo previsto en el RD 1424/2002, de 27 de diciembre, o en su caso la disposición que lo sustituya.

2. Las modalidades de contrato y su duración, se ajustarán a lo previsto en la legislación laboral vigente en cada momento y a lo establecido en el presente CC.

3. Contratación por proyecto. Se establece por el presente convenio la adscripción del contrato de obra al concepto de «proyecto». Estos contratos temporales de obra se aplicarán con carácter general para proyectos específicos de desarrollo y cuya duración vendrá determinada por la del propio proyecto.

En los mismos, se reflejará de forma suficiente, el proyecto que constituya su objeto, especificándose claramente el inicio y el hito de finalización del mismo.

4. Contrato de interinidad: Se podrá concertar esta modalidad de contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo con las condiciones recogidas en la legislación vigente.

Igualmente, podrá extenderse este tipo de contratación para la sustitución de trabajadores que estén disfrutando de vacaciones o que se ausenten de su puesto de trabajo por disfrutar de alguno de los permisos recogidos en el articulado del presente convenio colectivo.

5. Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se podrá concertar esta modalidad de contrato cuando obedezca a incrementos en las cargas de trabajo por motivos coyunturales, de acuerdo con la legislación vigente. Tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 15. *Promoción.*

Principios generales:

1. El sistema de promoción promoverá el reconocimiento de la dedicación o desempeño, la capacidad reconocida, la experiencia y la singular especialización. Ello a su vez, permite a la empresa, adaptar sus recursos a sus necesidades y plantearse el logro de nuevas metas y resultados.

2. El cambio de grupo profesional generalmente lleva aparejado un cambio de funciones y de responsabilidades.

3. Las promociones se producirán por necesidades de la empresa en cuanto a la organización del trabajo y por tanto no se vinculan a criterios de antigüedad en el puesto de trabajo desarrollado por el empleado hasta la fecha.

4. Las promociones podrán producirse en cualquier momento del año y se realizarán a propuesta de la dirección de la empresa. Las nuevas condiciones laborales que en su caso fueran aplicables, entrarán en vigor desde el momento en el que se produzca la promoción.

5. La valoración y la aprobación definitiva de las promociones, corresponderá a la dirección de la empresa.

6. Se establece un periodo de adaptación del empleado promovido, a su nuevo puesto de trabajo, cuya duración será de seis meses. Si durante el periodo de adaptación, se considerase por la dirección de la empresa, que el empleado no reúne los requisitos necesarios y estimados en el proceso de promoción, ésta se considerará como no realizada a todos los efectos y el empleado será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características similares, preferentemente dentro del mismo centro de trabajo.

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

7. El importe económico de la promoción vendrá determinado por la diferencia entre los valores del salario base del grupo profesional de destino y el salario base del grupo profesional de origen. Todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que en cada caso proceda.

Artículo 16. *Formación.*

1. La formación del personal se constituye como objetivo tanto para la empresa como para los empleados de la misma, en la medida que es la vía por la que se posibilita una mayor eficacia y eficiencia de la compañía y una mejora en el desempeño de las funciones de los empleados y en la capacidad de asumir nuevas responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, garantizando una permanente adecuación a las necesidades de la empresa y del entorno.

2. La formación facilita asimismo una constante mejora de las expectativas profesionales del empleado y potencia su capacidad de promoción y de desarrollo individual.

3. La empresa facilitará por tanto los medios necesarios que por su parte sean precisos para el desarrollo del plan de formación interno de la misma y los empleados aceptan el compromiso de vincularse a dicho plan de formación, tanto en el ámbito de desarrollo de sus capacidades dentro de su ocupación, como en el de especialidades relacionadas y en el desarrollo de capacidades generales.

4. La formación en la empresa, respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) el perfeccionamiento profesional en el puesto de trabajo.
- b) la posibilidad de desarrollo profesional, dotando a sus empleados de los conocimientos y competencias necesarias para asumir nuevas funciones.
- c) la adaptación de la empresa y de sus empleados a los cambios de entorno y su impacto en el modelo organizativo.
- d) la integración de nuevos empleados en la empresa y de los empleados en nuevas funciones.

5. La empresa, durante el periodo de vigencia del presente CC establecerá un plan de formación corporativo, adaptado a las necesidades de desarrollo de la misma y de sus empleados, valorando los requerimientos de formación de cada ocupación, las competencias de cada grupo profesional y los conocimientos y competencias generales identificadas a nivel corporativo. Asimismo adaptará los programas individuales de formación, a las necesidades específicas de cada empleado.

6. El plan anual de formación subvencionada será expuesto y acordado con los representantes legales de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución. El plan anual de formación no subvencionada, será informado a los representantes legales de los trabajadores.

7. En el caso de existir necesidades formativas específicas y prioritarias para el desarrollo de las funciones de determinados empleados, se establecerán medidas urgentes e individualizadas.

8. El coste del plan de formación y de su ejecución, será asumido en su totalidad por la empresa, sin consecuencias sobre los receptores de la formación.

9. La empresa facilitará también una oferta formativa externa, destinada a la mejora del desarrollo profesional, y vinculada a las necesidades identificadas por la misma. Estos cursos se desarrollarán generalmente fuera de jornada laboral. Corresponde a la empresa la identificación de los potenciales candidatos a dicha formación y la definición de los medios de apoyo más adecuados a cada caso.

10. Con carácter voluntario, los empleados podrán solicitar cursos vinculados con sus responsabilidades en la empresa cuyo contenido consideren que va destinado a la mejora de su desarrollo profesional y compete a la empresa la decisión sobre el apoyo a dichas solicitudes y los términos del mismo.

11. La formación se impartirá dentro del horario laboral, salvo en los casos descritos en los puntos 9 y 10 anteriores, que podrán ser fuera del horario laboral (formación externa y voluntaria) La empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación, adaptando la jornada en los términos que sea necesario para ello, en todo caso, la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada. Asimismo facilitará los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial. La empresa se reserva el derecho a exigir la presentación de los certificados necesarios emitidos por los centros correspondientes.

Artículo 17. *Jubilación obligatoria.*

1. Las partes convienen de manera expresa la aplicación en la empresa de la ley 14/2005, de 1 de junio, o de cualquier otra que permita establecer la jubilación obligatoria en el ámbito de la empresa.

2. En su virtud, se establece para el personal de la empresa la jubilación obligatoria a la fecha de cumplimiento de los 65 años de los trabajadores, produciéndose la extinción del contrato por tal causa siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla con los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Esta jubilación se aplicará automáticamente a los trabajadores con efectos del día primero del mes siguiente al cumplimiento de dicha edad.

4. En estos casos de jubilación obligatoria la empresa podrá optar, a su elección, por:

Contratar a otro trabajador cualquiera que sea el grupo profesional de la nueva contratación o

Proceder a la conversión de un contrato temporal en contrato indefinido o

Proceder a la conversión de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

De este modo, la medida de la jubilación obligatoria regulada en el presente artículo queda vinculada a los anteriores objetivos, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la letra a) de la disposición adicional décima, en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

CAPÍTULO IV

Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 18. *Jornada de Trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. Se establece una jornada media teórica anual de 1.740 horas.

2. Se establece un régimen semanal de referencia de cinco días de trabajo, distribuidos de lunes a viernes. Los dos días libres por semana serán consecutivos y a disfrutar en sábado y domingo.

No obstante, se podrán establecer horarios de trabajo de lunes a domingo en aquellos contratos en los cuales se especifique expresamente. Su distribución semanal se efectuará con la debida antelación, atendiendo a las necesidades del servicio, observando las disposiciones legales en materia de descansos mínimos semanales y diarios, con el objeto de cubrir como jornada ordinaria los servicios que de manera habitual deben prestarse en fin de semana y festivos.

3. La empresa establecerá el calendario laboral de cada centro de trabajo e informará del mismo a los representantes de los trabajadores de forma previa a su publicación. Los calendarios laborales se comunicarán a los empleados de la compañía debidamente firmados por ambas partes. La empresa se reserva, en la definición de dicho calendario

laboral anual, el establecimiento en el año, de hasta tres días que podrán considerarse feriados y adicionales a los días de vacaciones anuales.

4. Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán como festivos, adicionales a los días de vacaciones anuales

5. Para los años 2011 y 2012, se establece una jornada intensiva en los siguientes periodos del año:

Año 2011:

Semana Santa.

Período de Verano: del 1 de junio al 23 de septiembre.

Período de Navidad: del 19 de diciembre al 8 de enero.

Año 2012:

Semana Santa.

Período de Verano: del 1 de junio al 23 de septiembre.

Período de Navidad: se fijará conjuntamente con el calendario laboral anual.

Igualmente, se establece jornada intensiva todos los viernes del año así como vísperas de festivos.

6. Las partes firmantes del presente CC se comprometen a que la jornada establecida, garantizará en todo caso la cobertura de las necesidades organizativas que pudieran requerirse en determinados momentos o para determinadas funciones a desarrollar.

Artículo 19. *Horario de trabajo.*

1. Se establece un horario flexible en el cómputo diario que se comunicará anualmente junto con el calendario laboral anual de cada centro de trabajo.

Se establece una flexibilidad de una hora y media para la entrada/salida.

2. Se respetarán en la elaboración de los calendarios laborales anuales, las pausas que legalmente se establezcan según la jornada laboral diaria definida.

Artículo 20. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales se establecen en 23 días laborables.

2. Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en dos periodos, de los que uno de ellos tendrá lugar dentro del período de jornada intensiva de verano, durante el cual se deberá tomar el máximo de días posibles y al menos un 60% de los mismos. No obstante, bien por necesidades organizativas, bien a solicitud del empleado, los criterios anteriores podrán ser modificados previa autorización de la dirección de la empresa, tanto en el número de periodos en los que se fraccionen las vacaciones, cómo en la distribución de dichos periodos.

3. Las vacaciones se disfrutarán en su año natural. No obstante lo anterior, cuando el disfrute de vacaciones coincida con periodos de incapacidad temporal derivada de embarazo, maternidad o lactancia, los empleados tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta a los periodos de incapacidad temporal, así como independientemente de que el año natural a que correspondan haya finalizado.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

1. Con carácter general, las partes coinciden en el objetivo de minimizar la realización de horas extraordinarias.

2. Excepcionalmente y, por puntas de trabajo o por otras circunstancias organizativas, pudiera ser necesaria la realización de servicios fuera del horario laboral, con las limitaciones marcadas por la legislación general vigente en cada momento.

3. La realización de las horas extraordinarias deberá ser aprobada y encomendada específicamente por la empresa, y en general, se compensarán con tiempos equivalentes

de descanso que serán disfrutados acumulando dichos períodos de descanso hasta completar el tiempo de una jornada laboral. La compensación en tiempo de las horas extraordinarias deberá realizarse dentro del mismo año natural en que se han devengado, o dentro del mes de enero del ejercicio siguiente para el caso de horas extraordinarias realizadas en el mes de diciembre.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 22. *Estructura salarial.*

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos:

a) Salario personal (SP):

Es la retribución fija total atribuida a cada empleado,

Se integra por el salario base garantizado (SBG) más el complemento personal (CP) y sustituye cualquier concepto retributivo fijo establecido en la estructura salarial anterior a la entrada en vigor del presente convenio.

No obstante lo establecido en el artículo 7 del presente convenio, el exceso de retribución fija que cada empleado perciba sobre el salario base garantizado no podrá ser objeto de absorción o compensación respecto a los incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo

La retribución anual del SP, se abona en doce mensualidades.

b) Salario Base Garantizado (SBG):

Corresponde al salario fijado para cada grupo profesional y será el mínimo garantizado para el empleado adscrito a dicho grupo.

El salario base garantizado será la referencia salarial mínima aplicable al personal de nuevo ingreso en la compañía, en función del grupo profesional de adscripción.

El anexo I A, recoge las tablas con los SBG de cada grupo profesional para los años 2011 y 2012.

c) Complemento personal (CP):

Se corresponde con la cuantía del SP que excede del SBG.

Es consecuencia del desarrollo profesional y personal del empleado a lo largo de su vida laboral en la empresa.

Artículo 23. *Incrementos salariales.*

1. Salario de referencia por Grupo Profesional:

El salario de referencia de cada grupo profesional define la base sobre la que se aplicarán los incrementos anuales que se pacten en el presente CC.

El Anexo I B, recoge las tablas con el salario de referencia de cada grupo profesional, aplicable para los incrementos salariales de los años 2011 y 2012.

2. Incremento salarial fijo:

El incremento salarial anual se realizará aplicando el 1% sobre el Salario de Referencia de cada grupo profesional.

La aplicación de dichas referencias sobre el salario de referencia de cada grupo profesional, determinará el importe absoluto de incremento salarial aplicable a cada empleado según su pertenencia a un grupo profesional.

El incremento salarial anual tendrá lugar entre los meses de marzo y abril de cada año, con efectos de aplicación desde el uno de enero de dicho año.

El ajuste proporcional a los meses transcurridos del periodo anual, se abonará en la primera nómina una vez realizada la revisión salarial anual.

El incremento salarial calculado en este apartado, se incorporará al salario personal de cada empleado.

3. Incremento salarial por productividad.

1. Se configura como una promoción retributiva para el empleado reconociendo su aportación individual, con un doble objetivo:

a) Aumentar el grado de compromiso del empleado así como su motivación, favoreciendo su desarrollo profesional, permitiendo retribuir de manera más adecuada a aquellos empleados con un mayor nivel de desempeño con la empresa y con sus objetivos.

b) Garantizar un incremento de la masa salarial en función del IPC real del ejercicio.

2. El incremento por productividad se aplicará a todos los empleados incluidos en el ámbito personal del presente CC.

Este incremento, se devenga una vez se conozcan el IPC real y los resultados de la evaluación del desempeño y tiene carácter consolidable.

El pago se producirá en la nómina inmediata posterior a la fecha de devengo y por el importe total del incremento y con el tratamiento fiscal aplicable en cada momento.

Los conceptos que serán los parámetros de base para calcular el incremento de productividad son:

a) El desempeño individual del empleado.

b) El IPC real del ejercicio anual vencido.

El período de referencia para la evaluación de los criterios indicados, será anual.

3. Si el IPC real del periodo fuera menor a la referencia anual empleada en el incremento salarial fijo anual (en adelante referencia), no se producirá regularización alguna a la baja. En este caso, no se produciría incremento salarial por productividad.

4. La cantidad global (Q) correspondiente al incremento de productividad, es la resultante de aplicar sobre la masa salarial de referencia (MSR), el porcentaje de aplicación, calculado como la diferencia entre el IPC real menos la referencia anual establecida (1%), ambos del periodo anual anterior al de cálculo del presente incremento.

La masa salarial de referencia (MSR) se calculará mediante la suma de las cantidades obtenidas para cada grupo profesional, al aplicar la siguiente fórmula:

$$N.º \text{ Personas adscritas al grupo (i)} \times \text{salario de referencia del grupo profesional (i)}$$

5. Para la aplicación de la evaluación de desempeño en este concepto se estará a los resultados derivados del proceso de evaluación individual de cada empleado seguido anualmente por la empresa y responsabilidad de la dirección de RR.HH. en su desarrollo, gestión y aplicación.

6. Según la evaluación realizada, se asignarán anualmente los siguientes puntos porcentuales a la misma.

Evaluación del desempeño	
Evaluación	Puntos
Excelente	140%
Buena	120%
Normal	90%
Suficiente	50%

7. Se tendrá en cuenta la evaluación obtenida en cada año, exclusivamente en el rango de suficiente a excelente.

8. Una vez producida la evaluación del desempeño y calculada la cantidad global (Q), tal y como se ha descrito arriba, se procederá al cálculo de la cuantía de incremento individual, para la cual se aplicarán las siguientes reglas:

$$\% \text{ unitario} = Q / \text{MSR}$$

$$\text{Grupo} = \% \text{ unitario} \times \text{salario referencia grupo profesional}$$

9. Para el cálculo de la cantidad correspondiente al incremento de productividad individual, se aplicará a cada empleado la cantidad anterior obtenida «grupo» correspondiente a su grupo profesional multiplicada por el porcentaje correspondiente asociado a la evaluación individual del desempeño:

$$\text{Productividad} = \text{Grupo (i)} * \% \text{Puntos desempeño}$$

Si la suma distribuida bajo estos criterios no alcanzara la cantidad global (Q), la parte de la misma no distribuida se repartirá A partes iguales entre el conjunto de empleados que hayan sido objeto del incremento por productividad.

Artículo 24. *Situaciones de incapacidad temporal y baja por maternidad/paternidad*

1. Durante los periodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia y por maternidad/paternidad, los empleados percibirán, si la prestación de la seguridad social fuera inferior, un complemento hasta el 100% de su salario personal.

2. Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico, tendrán la consideración de baja médica.

Artículo 25. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

1. Será de aplicación la norma de desplazamientos elaborada por la dirección de la empresa y vigente en la empresa en cada momento, y que regula las condiciones de desplazamiento temporal y puntual de los empleados

2. Todo el personal dentro del ámbito personal del CC, estará sujeto al régimen de dietas, aplicable a los gastos de manutención diarios. Los gastos de estancia y de desplazamiento serán gestionados por la empresa y en cualquier caso estarán bajo el régimen de gastos pagados, y deberán ser debidamente liquidados y justificados.

3. Los gastos de manutención, locomoción y estancia correspondientes a desplazamientos nacionales, serán abonados a través de nómina.

4. Para los años 2011 y 2012, se establecen los siguientes importes correspondientes a dietas nacionales por manutención:

Dietas por manutención (euros/día)		
Desayuno	Comida	Cena
4	22	19

5. Para los años 2011 y 2012, la modalidad aplicable a gastos por manutención en desplazamientos internacionales será gastos pagados, siempre que éstos se ajusten a los parámetros de moderación, adecuación y veracidad establecidos por la Compañía

6. En los desplazamientos que sean realizados por carretera, se usará con carácter general, en vehículo de flota de la empresa y, en caso de que no estuviera disponible, se utilizará un vehículo de alquiler, gestionado por la empresa.

En ningún caso, se realizará el pago de importe alguno por kilómetro recorrido en los desplazamientos.

7. Se evitará el uso de vehículo propio. En caso de utilización del mismo, precisará autorización de la dirección y, se estará a lo dispuesto en las normas internas que regulen dicho uso.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 26. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La empresa mantendrá en vigor una póliza de seguro de vida y accidentes, con las coberturas actuales, que se comunicará a la representación legal de los trabajadores con carácter previo a su publicación.

Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la empresa, salvo por excedencias con derecho de reserva del puesto de trabajo, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 27. *Asistencia sanitaria.*

1. La empresa tendrá para el personal activo, como complemento a la acción protectora de la seguridad social, un servicio de asistencia sanitaria adicional, a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la empresa. El contenido de la póliza de cobertura se comunicará a la representación legal de los trabajadores con carácter previo a su publicación.

2. Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en la/las pólizas en vigor en la compañía, con el mantenimiento de los niveles de cobertura actuales, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

3. Tendrán derecho a ser dados de alta como asegurados en la/las pólizas instrumentadas para esta finalidad, el titular y los beneficiarios que tengan derecho a estar incluidos en la seguridad social como tales, según la normativa actual vigente y formen parte de su unidad familiar, quedando excluido el cónyuge divorciado. (Beneficiarios incluidos en la cartilla de la seguridad social del empleado).

4. El pago del importe íntegro de la prima del titular y de los beneficiarios incluidos será a cargo de la empresa.

Artículo 28. *Anticipos especiales.*

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre en una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar a la empresa un anticipo, que no devengará interés alguno, cuya cuantía no excederá de cinco mensualidades.

Para la solicitud de estos anticipos, se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la compañía, que regule dichas peticiones

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

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

Artículo 29. *Otras ayudas.*

Al margen de las ayudas anteriormente expresadas, se establecen durante el período de vigencia del presente convenio otras ayudas por los conceptos y con los valores que se expresan en la política de beneficios sociales de la compañía, acordada con los representantes legales de los trabajadores de la compañía.

CAPÍTULO VII

Plan de Igualdad

La Dirección de Iberdrola Inmobiliaria y la Representación Social en la misma son conscientes de las distintas modificaciones que en el ámbito de las relaciones sociales, laborales, familiares y económicas ha supuesto la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, si bien también se reconocen las dificultades que se están encontrando en la consecución de un equilibrio en su participación social y laboral, debido en gran medida a razones culturales, relacionadas con la asunción casi en exclusiva, por parte de la mujer, de las responsabilidades domésticas y familiares.

Es por tanto en este marco, donde la Dirección de la Compañía y la Representación Social muestran su inquebrantable voluntad de trabajar por la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres, enfrentando las posibles razones culturales que no permiten llegar a la misma. Trabajo encaminado a hacer efectivo este principio de igualdad, que en el ámbito de empresa requieren necesariamente de políticas activas en los distintos ámbitos.

En consecuencia, las partes acuerdan integrar en el presente Convenio Colectivo el Plan de Igualdad firmado con fecha 11 de noviembre de 2009, para por un lado dar cumplimiento al objetivo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa aplicable, y por otro, seguir avanzando en uno de los principios de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

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 y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Igualmente, Iberdrola Inmobiliaria se adherirá a los acuerdos adoptados por Iberdrola, S.A., en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

1. Los/as trabajadores/as, 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 de parientes de primer grado de consanguinidad (parejas de hecho incluidas). 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 o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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/a 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/la trabajador/a podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables.

f) Un día por matrimonio del hijo/a, padre, madre o hermano.

g) Dos días por traslado de domicilio habitual.

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/la trabajador/a percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del Salario a que tuviera derecho en la Empresa.

j) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. Para la concesión de los permisos mencionados, los/as trabajadores/as deberán presentar previamente, ante su responsable directo, 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/la trabajador/a 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.

5. Las/os trabajadoras/trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, con incremento proporcional en caso de parto múltiple, 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.

Artículo 31. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as 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 Personal.

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

Este mismo derecho tendrá el/la trabajador/a 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de reducción de jornada regulada en este artículo constituyen derechos individuales de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos trabajadores 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/a trabajador/a dentro de su jornada, previa comunicación a la empresa. Aquél/aquella deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada.

Artículo 32. *Excedencia.*

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

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

3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente convenio, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos individuales de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la empresa 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 convenio llevarán aparejados la reserva de plaza. Las/os trabajadoras/es excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo efecto de la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquellas/os tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

5. Las/os trabajadoras/es 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 le comunicará al/a trabajador/a 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 33. *Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.*

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/as trabajadores/as en las situaciones de excedencia reguladas en el presente Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el art.45.1.d del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

Artículo 34. *Permisos para concurrir a exámenes.*

Las/os trabajadoras/es 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.

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.

Artículo 35. *Permisos sin sueldo/Otros Permisos.*

1) Permisos sin sueldo.

1. Los/as trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez en el año natural.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 22 del presente Convenio en materia de cursos de formación, la empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más de un 3% del personal de un mismo departamento, con un mínimo de una persona a tal efecto.

2) Otros permisos.

Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el/la trabajador/a no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 36. *Faltas.*

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

Leves,
Graves, o
Muy graves.

1. Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.^a El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, siempre que tal abandono no se produzca de manera reiterada. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa, a compañeros, clientes o terceros, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

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

6.^a Falta de atención y diligencia con los clientes.

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

8.^a Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

9.^a La embriaguez ocasional.

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

4.^a La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando dicha desobediencia resulte reiterada o de la misma se derivase perjuicio notorio para la empresa o clientes, podrá ser considerada como «muy grave».

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

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

7.^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».

8.^a El abandono reiterado del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Se entiende por abandono reiterado el que sea detectado al menos tres días en una semana. En tal caso se impondrá falta grave por tal circunstancia, y para el supuesto de reincidencia en el un plazo de 1 mes se tendrá como falta muy grave.

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

10. La falta de respeto y consideración debidos a los clientes, jefes, compañeros o subordinados.

11. La vulneración de la prohibición de fumar en el centro de trabajo, o en el domicilio de clientes, de conformidad con lo previsto en el art. 7 letra a) de la 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos de tabaco (BOE de 27 de diciembre de 2005).

3. Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1.^a Más de diez incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometido en un período de seis meses o de veinte 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 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

6.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7.^a Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8.^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.

9.^a Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propios medios o herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10. 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. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

14. Las derivadas de lo previsto en las causas cuarta y octava de las faltas leves y en la cuarta, séptima y octava de las faltas graves.

15. La vulneración reiterada de la prohibición de fumar en el centro de trabajo, o en el domicilio de clientes, de conformidad con lo previsto en el art. 7 letra a) de la 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos de tabaco (BOE de 27 de diciembre de 2005).

16. Se considera falta muy grave el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones.

17. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

18. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la ley del estatuto de los trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

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

Artículo 37. Sanciones.

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para la promoción profesional dentro de la compañía.

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.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de recursos humanos, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores o cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o que lo decida la empresa. La instrucción del expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del director de recursos humanos de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al trabajador imputado como autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, que no de sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días, teniendo carácter interruptivo a los efectos de la prescripción de las faltas. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Se anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

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

6. 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

Artículo 38. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U., para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadoras/es.

A tal efecto, los Sindicatos ostentarán el régimen jurídico que se regula en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con las particularidades que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, en la medida que les afecten.

Artículo 39. *De las Secciones y Delegados/as Sindicales.*

Podrán constituir Secciones Sindicales con las mejoras reguladas por el presente Convenio Colectivo, aquellos Sindicatos que tengan una representatividad mínima del 10% en el conjunto de Iberdrola Inmobiliaria, pudiendo designar un/a Delegado/a Sindical por y de entre sus afiliados/as, que las represente, con carácter general y a todos los efectos, en el ámbito de Iberdrola Inmobiliaria.

Las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del presente artículo, asumen en su conjunto la representación general de las/os trabajadoras/es de Iberdrola Inmobiliaria, incluida la capacidad y facultad de la negociación de Convenio Colectivo, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente a tal efecto y, reconociéndose en todo caso, el derecho de negociación legalmente establecido de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales.

En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de Iberdrola Inmobiliaria y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas Secciones Sindicales, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente a tal efecto y, reconociéndose en todo caso, el derecho de negociación legalmente establecido de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales vincularán a la totalidad de las/os trabajadoras/es de Iberdrola Inmobiliaria 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.

Los/as Delegados/as Sindicales desarrollarán las funciones y competencias que les sean atribuidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y aquellas que sean atribuibles a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los/as Delegados/as Sindicales podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención con la Dirección de Iberdrola Inmobiliaria de las Comisiones Paritarias constituidas por el presente Convenio, siempre que, en este último caso, representen a Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales que no cumplan lo establecido en el primer párrafo del presente artículo se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 40. *Cuota sindical.*

A requerimiento de las/os trabajadoras/es afiliadas/os a los Sindicatos, Iberdrola Inmobiliaria descontará de la nómina mensual de tales trabajadoras/es el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Iberdrola Inmobiliaria un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. Iberdrola Inmobiliaria efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al/a la Delegado/a Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 41. *Garantías de los miembros de los Comités de empresa, delegadas/os de personal y delegadas/os de las secciones sindicales.*

Durante el período de ejercicio de sus funciones y al año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido/a o sancionado/a por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro de Comité de empresa o Delegado/a 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/de la interesado/a, el Comité de empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados/as de personal de su centro de trabajo y el/la Delegado/a sindical de la misma afiliación, si lo hubiere.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas. No podrán ser discriminados/as 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.

Las/os representantes de las/os trabajadoras/es no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

Los actuales representantes electos mantendrán sus mandatos hasta las próximas elecciones sindicales de cada centro de trabajo de Iberdrola Inmobiliaria, aún cuando se incorporen a otros centros de trabajo.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 42. *Prevención de riesgos laborales.*

La política general de prevención de riesgos laborales y salud laboral se ejercerá a nivel de Iberdrola Inmobiliaria, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, reformado por el real decreto 604/2006, de 19 de mayo.

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.

La ley de prevención de riesgos laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, considerando a la prevención, como al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del mismo.

La política en materia de prevención a desarrollar, tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido en la citada ley, este artículo regula aquellos aspectos sometidos a desarrollo en el ámbito normativo del convenio colectivo.

A estos efectos los delegados de prevención, serán designados por los representantes legales de los trabajadores preferentemente entre los delegados de personal o miembros del comité de empresa, en un número indicado según ley.

El comité de seguridad y salud, tendrá las funciones y la composición recogidas en la ley de prevención de riesgos laborales en sus artículos 38 y 39, con capacidad de intervención en el ámbito funcional y geográfico de la empresa.

El comité de seguridad y salud actuará mediante el mecanismo de participación sobre la determinación del contenido y calidad de los reconocimientos médicos, que deberá tener en cuenta la vigilancia de la salud sobre la base de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 43. *Comisión paritaria de interpretación.*

Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el presente CC, serán sometidas a la comisión paritaria de interpretación.

La comisión paritaria de interpretación del convenio colectivo estará compuesta por cinco miembros nombrados por la dirección de la empresa y otros cinco miembros representantes electos de los sindicatos firmantes, en proporción a la representación total de éstos en la empresa.

Los acuerdos de la comisión paritaria serán vinculantes para ambas partes y requerirán del voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, social y económica.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Será el órgano de interpretación del presente convenio colectivo.
- b) Tendrá además todas las funciones que le asigna el presente convenio colectivo.
- c) Todas aquellas otras que la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerden.

La comisión paritaria se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo. Se reunirá al menos una vez cada dos meses, bien de común acuerdo o bien cuando lo soliciten mayoritariamente cualquiera de las dos partes.

CAPÍTULO XIII

Disposición final

Artículo 44. *Disposición final primera.*

Partes negociadoras.

La comisión negociadora del presente convenio colectivo ha sido constituida por las representaciones de los trabajadores con legitimación inicial suficiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 de la ley de estatuto de los trabajadores, la representación social firmante supera la mayoría de los representantes legales de los trabajadores.

ANEXO I

Salarios y escalas

Anexo I A. Tabla de Salarios Base por Grupo Profesional

Salario base por grupo profesional		
Grupo profesional	Salario base 2011 (SBG)	Salario base 2012 (SBG)
Técnico de Gestión.	38.764	39.151
Técnico Especialista.	33.663	34.000
Técnico Generalista	25.503	25.758
Administrativo y Auxiliar	19.382	19.576

Anexo I B. Tabla de Salarios de Referencia por Grupo Profesional

Salarios de referencia por grupo profesional		
Grupo profesional	2011	2012
Técnico de Gestión.	52.025	52.545
Técnico Especialista.	47.945	48.424
Técnico Generalista	40.804	41.212
Administrativo y Auxiliar	26.523	26.788