

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**3284** *Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.*

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, que integra a las empresas Iberdrola, SA, Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Generación, S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.A.U., Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., i+DE, Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U., Iberdrola Renovables Energía, S.A.U., Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., Iberdrola Energía Internacional, S.A.U., Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U. e Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U. (código de Convenio nº 90012013011998), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2020, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en su representación, y de otra por las secciones sindicales de S.I.E., ATYPE-CC y U.S.O., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 18 de febrero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

### VIII CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO

#### INTRODUCCIÓN

Artículo 1. *Principios básicos y naturaleza jurídica.*

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

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

Segunda. La naturaleza jurídica esencial de los precitados Convenios radica en la consideración del Grupo como una unidad empresarial, tal y como se define en el artículo 1.2. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no obstaculizando tal consideración

la existencia de una pluralidad de organizaciones empresariales que revistan, cada una, la forma de sociedad anónima y tengan, por consiguiente, una personalidad jurídica diferenciada que, en el marco de relaciones laborales, se concreta en la consideración de todas ellas como si de una única empresa se tratara (Iberdrola Grupo), estableciendo, de esta forma, la libre circulación de personas trabajadoras entre todas ellas, manteniendo los derechos que pudieran haberse originado en el seno de cualquiera de las mismas como, por ejemplo, la antigüedad.

Tercera. La voluntad compartida por las partes, de mantener un marco único de relaciones laborales de carácter general para todas las empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio Colectivo y las que en el futuro se puedan constituir, dentro de las previsiones recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

En tal sentido, las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo desarrollarán su acción dentro del marco único pactado para las Empresas comprendidas en Iberdrola Grupo, siendo Iberdrola, S.A. sujeto unitario de las relaciones jurídico-laborales colectivas.

Cuarta. Las partes signatarias de este Convenio, comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de condiciones de trabajo de Iberdrola Grupo y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, entendiéndose que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo del personal de plantilla que resulte afectado.

Este compromiso de conservación de condiciones de trabajo y mantenimiento de empleo se concreta mediante los acuerdos que constan en el Capítulo de Política de Empleo y en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

Igualmente, las partes reconocen la aportación del capital humano al enriquecimiento de la actividad empresarial y, en virtud de las políticas de Recursos Humanos de Iberdrola, ambas partes, en el seno de la Comisión Negociadora, establecerán un marco de relaciones laborales basado en el respeto de los aspectos contenidos en las mismas (formación, selección, igualdad de trato, ...). En línea con este aspecto, con objeto de adecuar la plantilla a las necesidades y requerimientos empresariales, se buscarán fórmulas que mejoren la cualificación y empleabilidad, posibilitando el acceso a puestos de mayor valor añadido, así como otras que permitan adaptar la plantilla a las dotaciones necesarias.

En todo caso, cualquier cambio en la estructura empresarial, se realizará en el marco de respeto al régimen jurídico vigente.

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

## CAPÍTULO I

**Extensión y ámbito del VIII CCIG**Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

Iberdrola, S.A.  
Iberdrola España, S.A.U.  
Iberdrola Generación, S.A.U.  
Iberdrola Generación España, S.A.U.  
Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U.  
Iberdrola Generación Térmica, S.L.U.  
Iberdrola Clientes, S.A.U.  
Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U.  
i-DE, Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U.  
Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U.  
Iberdrola Renovables Energía, S.A.U.  
Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U.  
Iberdrola Energía Internacional, S.A.U.  
Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U.  
Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U.

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

- Propiedad del 100%, o mayoritaria de las acciones de la sociedad segregada, por parte de Iberdrola, S.A., así como la conservación de las facultades inherentes a esa mayoría en la capacidad de decisión y dirección.
- La segregación, u otras figuras análogas, respecto de actividades y medios de todo orden, junto con el personal adscrito a las mismas.
- El ejercicio y/o la reserva del ejercicio de las facultades de la más alta gerencia, así como de todas las funciones corporativas, en especial, a los efectos del presente Convenio Colectivo, de la función corporativa de Recursos Humanos.
- La reserva de las facultades de adscripción del personal a las sociedades segregadas o a la sociedad de cabecera.
- La utilización conjunta y/o separada de los edificios, instalaciones y centros de trabajo.
- La decisión del Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. acerca de la incorporación a Iberdrola Grupo.

3. Con total independencia de la configuración mercantil del grupo de sociedades o de empresas, Iberdrola Grupo se conforma, a efectos estrictamente jurídico-laborales, por Iberdrola, S.A., Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Generación, S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.L.U., Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., i-DE, Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U., Iberdrola Renovables Energía, S.A.U., Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., Iberdrola Energía Internacional, S.A.U., Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U. e Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U. Posteriormente, se incorporarán el resto de empresas que pudieran nacer por segregación, o fórmulas análogas, de conformidad asimismo con los caracteres enumerados en el apartado anterior. Sin que ello pueda impedir, en modo alguno, la creación de empresas ajenas a Iberdrola Grupo desde el

punto de vista laboral, bien porque no hubieren surgido por segregación, bien porque su nacimiento no implique, forzosamente, la transferencia de personas trabajadoras.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio Colectivo, en la medida y con el alcance que, a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal, asignado a cualquiera de los centros incluidos en el ámbito territorial, que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

2. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidas las personas que ocupen plazas de Directores y el personal del grupo profesional de Técnicos Cualificados que ocupe plazas de niveles N01 a N04.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2021 -excepto en aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta- y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

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

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

A los efectos de la presente regla, las previsiones de los artículos 1 y 20 y de la Disposición Final Primera tendrán la consideración de cláusulas normativas.

#### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo, presentes y futuros, de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, ubicados en cualquier parte del territorio del Estado Español.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*

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

#### Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

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

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Principios generales de organización del trabajo.*

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

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del Sector en el que prestan sus servicios las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Esta permanente situación de cambio hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad, la incorporación constante de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevas personas trabajadoras.

El Sistema de Gestión de RRHH aplicable en las Empresas relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio se fundamenta en la definición de unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas, así como una relación de polifunciones o funciones asociadas que también deberán desempeñarse por algunos de las personas trabajadoras adscritos a estas ocupaciones, por razones organizativas u operativas, permanentes o coyunturales, que sin hacer variar la esencia de la ocupación la maticen y la amplíen.

Complemento consustancial del sistema descrito lo constituye la valoración de las funciones básicas de la ocupación, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para el reconocimiento y remuneración de las polifunciones o funciones asociadas.

Ello supone dotar de flexibilidad a las organizaciones en la asignación de funciones mejorando su adaptabilidad a necesidades futuras, a la vez que se posibilita el desarrollo continuo y la motivación del personal mediante la formación y el progreso profesional en la medida que la dinámica de la organización vaya propiciando.

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

Siempre que se mantenga en términos competitivos, las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para acomodar a todo el personal de plantilla a la Organización, así como a promover la contratación directa de personal fijo en la empresa, conforme a lo que se pacta en los artículos 23.º y 25.º de este Convenio Colectivo.

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

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

A efectos legales, la actividad productiva de generación, transporte, distribución de energía eléctrica y comercialización de energía y otros productos de Iberdrola, así como los servicios, tareas y/o trabajos asociados a dichas actividades, tiene la naturaleza de proceso continuo.

#### Artículo 9. *Grupos profesionales.*

De conformidad con lo previsto por el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional del personal de Iberdrola Grupo por

grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, y contenido de la prestación del trabajo. Los grupos profesionales servirán para adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización a la Seguridad Social, cotizando cada persona trabajadora por el puesto que ocupe.

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

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

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

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

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

a) Grupo de Técnicos Cualificados.

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras a quienes se exige, como mínimo, para realizar las funciones del puesto la titulación universitaria de grado.

Pertenece también a este grupo aquellas personas trabajadoras que, sin poseer esta titulación, en razón a su experiencia, conocimientos y desarrollo profesional la Dirección de la Empresa haya decidido su equiparación.

En este grupo quedan comprendidas las actividades de grado, tanto las técnicas como las administrativas, distinguiendo los siguientes colectivos:

– Técnicos: el personal que ocupe puestos cuyo nivel venga determinado por el Sistema Organizativo de Técnicos Cualificados.

– Gestión técnica o administrativa: incluye las ocupaciones de contenido general técnico, administrativo y de gestión, cuyo escalón definido según el Sistema de Valoración de Ocupaciones resulte N09 o N10.

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

b) Grupo de Técnicos Especialistas.

Pertenece a este grupo el personal que desarrolla funciones relacionadas con las actividades técnicas no incluidos en el grupo anterior.

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

c) Grupo de Administrativos.

Pertenece a este grupo el personal que desarrolla funciones propias del proceso de administración y gestión.

Quedarán incluidas en este grupo los siguientes colectivos:

– Especialistas Administrativos: estarán encuadradas en este colectivo las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión de los escalones C y D.

– Oficiales Administrativos: estarán encuadradas en este colectivo el resto de las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión.

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

d) Grupo de Auxiliares.

Pertenece a este grupo el personal valorado que desarrolla funciones auxiliares tanto en el proceso técnico como en el de administración y gestión.

A efectos electorales de representación en la Empresa, el personal encuadrado en este grupo profesional se incluirá en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

e) Grupo de Profesionales de Oficio.

Pertenece a este grupo el personal que, no estando incluido en los grupos anteriores, desarrolla funciones relacionadas con las diferentes profesiones u oficios propios del proceso productivo.

Quedarán incluidos en este grupo los siguientes colectivos:

– Mandos Intermedios Profesionales de Oficio: Estarán encuadradas en este colectivo las ocupaciones de profesionales de oficio de los escalones C y D.

– Oficiales y Ayudantes Profesionales de Oficio: Estarán encuadradas en este colectivo las ocupaciones y grupos de profesionales de oficio de los escalones E y F.

A efectos electorales de representación en la Empresa, el personal encuadrado en este grupo profesional se incluirá en el Colegio Electoral de Especialistas.

El personal que realice funciones relacionadas con actividades comerciales estará encuadrado en el Grupo de Técnicos o en el Grupo de Administrativos, según la prevalencia de sus funciones.

#### Artículo 10. *Definición de ocupación.*

El personal, con exclusión del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9 (a los que se aplicará el Sistema Organizativo de Técnicos Cualificados), tendrá definido su trabajo en la organización por medio de la ocupación. Se entiende por ocupación el conjunto de funciones básicas establecidas formalmente en la definición del puesto base que debe realizar todo el personal incluido en aquél, en los porcentajes de dedicación descritos en el estándar del puesto y que sirven para su valoración. La ocupación puede comprender, además, una relación de polifunciones o funciones asociadas que, por razones organizativas u operativas, pueden ser encomendadas a alguna o algunas personas trabajadoras adscritas a la ocupación de que se trate, con carácter coyuntural o de forma permanente. Cuando se realicen polifunciones o funciones asociadas serán remuneradas, si procediese según norma, de forma adicional al salario individual reconocido.

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

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

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

#### Artículo 11. *Contenido funcional de la ocupación*

En toda ocupación pueden comprenderse los siguientes contenidos funcionales:

a) El puesto base y sus funciones constituyen la esencia de la ocupación y la caracterizan y diferencian de otras ocupaciones. Dentro de una misma ocupación pueden coexistir funciones propias de distintos grupos profesionales.

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

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores vigente, la polifuncionalidad consiste en acumular funciones propias de varios grupos y categorías profesionales o niveles retributivos. Así pues, la realización de funciones de varios grupos y categorías o niveles es el contenido y el resultado de la polifuncionalidad.

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

#### Artículo 12. *Valoración de ocupaciones.*

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

Con arreglo a las características propias de la Empresa y los principios generales de organización del artículo 8.º, las ocupaciones valoradas, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 6 escalones de la forma siguiente:

Escalón	Puntuación
N09	De 706 a 1000.
N10	De 611 a 705.
C	De 536 a 610.
D	De 476 a 535.
E	De 421 a 475.
F	De 100 a 420.

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

Al efectuarse la valoración correspondiente a cada ocupación, se determinará su inclusión en alguna de las categorías de los Grupos Profesionales, establecidos en el artículo 9.º, según las funciones que resulten prevalentes y su escalón. Se entenderá que son prevalentes las funciones que, en su conjunto, constituyan la mayor dedicación de la ocupación.

Se ratifican, como partes integrantes de este Convenio Colectivo, los siguientes acuerdos:

1. Las ocupaciones vigentes a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo cuyo listado se incorpora en el Anexo 3.
2. Acuerdos de la Comisión Paritaria de 29 de julio de 1999, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de marzo de 2000 (págs. 11303 a 11314) y corrección de errores publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril de 2000 (página 16586).
3. Acuerdos suscritos entre las partes firmantes del I CCIG el 19 de noviembre de 1998 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos 155/98 sobre conflicto colectivo.

Los textos de los puntos 2 y 3 se dan por reproducidos.

#### Artículo 13. *Polifunciones o funciones asociadas*

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

Para que estas polifunciones o funciones asociadas puedan considerarse como tales, deberán realizarse al menos durante un 5% del tiempo laboral de 5 meses. La suma de todas las polifunciones o funciones asociadas asignadas a una persona trabajadora, no excederá del 30% de su tiempo laboral.

Las polifunciones o funciones asociadas a ocupaciones se evaluarán conforme al procedimiento establecido (NP-002c).

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

Una vez que una función asociada esté incluida en el mencionado estándar, la Jefatura podrá encargar la realización de la misma, con carácter coyuntural o permanente, a la persona trabajadora o personas trabajadoras más idóneas, de conformidad con los criterios establecidos para la asignación de polifunciones.

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

Los listados de asignaciones a personas trabajadoras de polifunciones o funciones asociadas, que serán entregados periódicamente por la Dirección de Recursos Humanos España.

Las reclamaciones que puedan presentarse por las personas trabajadoras o colectivos afectados.

Al paso a otro subnivel retribuido dentro del escalón, sin cambio de ocupación, por la incorporación de funciones o polifunciones se le denomina, dentro del sistema de gestión de RRHH de valoración de escalones/ocupaciones, asignación de polifunciones.

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

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

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

Para que surtan efectos económicos, las polifunciones o funciones asociadas deberán estar adjudicadas, al menos, durante un periodo de 5 meses. Una vez superado dicho plazo se abonarán con carácter retroactivo desde la fecha de adjudicación.

Para la reducción del tiempo del proceso de consolidación del «plus de polifunción», se aplicará el sistema de evaluación profesional definido en el Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones.

**Artículo 14. Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.).**

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

Sus funciones serán:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tendrá la consideración de «suplencia» la realización de otra ocupación o puesto de trabajo diferente al que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignarla a una o varias personas trabajadoras por razones motivadas por

ausencias o procesos de cobertura de vacantes. Su realización será obligatoria cuando las funciones resulten equivalentes.

Por la movilidad funcional o las suplencias no se podrá consolidar la nueva ocupación o funciones asignadas. En todo caso, si la ocupación o puesto de trabajo encomendado fueran de mayor escalón, se abonarán en concepto de «suplencias» únicamente las diferencias del salario base de calificación y, en su caso, el nivel de polifunción que resulte. No corresponderá abono alguno si la nueva ocupación/puesto de trabajo fuera de igual o menor escalón.

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

#### Artículo 17. *Circulación del personal dentro de Iberdrola Grupo.*

Se establece la libre circulación para el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Tipos de circulación:

1. Por necesidades organizativas o productivas: Por probadas razones organizativas o productivas, el personal incluido en el ámbito personal de este Convenio Colectivo podrá ser asignado, temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente a Iberdrola Grupo o a cualquier centro o instalación dependiente de una empresa de Iberdrola Grupo, informando a los Delegados Sindicales.

El personal valorado afectado por este tipo de circulación mantendrá a título personal su escalón de origen en los casos en los que sea recolocado en una ocupación de escalón inferior.

Para el resto se estará a lo establecido en el Sistema Organizativo definido por la Dirección (Sistema Organizativo establecido fuera de Convenio) para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a) del artículo 9.

2. Voluntaria: Se regula la libre circulación del personal a través de los procedimientos de promoción interna y cobertura de vacantes que se establecen en este Convenio y de la normativa complementaria (NP-001).

En caso de que una persona trabajadora voluntariamente decida presentarse a una vacante de nivel o escalón inferior al que ocupa será encuadrada en el nivel/escalón de destino en caso de obtener la vacante aplicándose, a excepción de la retribución fija, todas las condiciones tanto salariales como de cualquier otra índole que correspondan por el nuevo nivel/escalón ocupado. En este caso, podrá ser motivo de rechazo de la candidatura si las condiciones retributivas fijas de la persona trabajadora fueran muy elevadas con respecto al puesto de destino.

En definitiva, el personal de Iberdrola Grupo podrá realizar, indistintamente, su trabajo por las causas indicadas, en centros de trabajo o instalaciones de las empresas de Iberdrola. Si existieran jornadas, horarios de trabajo y calendarios diferentes, la persona trabajadora deberá cumplir la jornada, horarios y calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino.

#### Artículo 18. *Personal con escalón a «Título Personal».*

El personal valorado con escalón a «Título Personal», que es aquel que ha sido recolocado en una ocupación de escalón inferior, podrá ser asignado por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, a una vacante existente siempre y cuando sea considerado por la Empresa adecuado para la plaza y ello no obligue al cambio de domicilio de la persona trabajadora. El personal con escalón a «título personal» podrá solicitar su recolocación en las vacantes existentes. De realizarse la asignación ésta no supondrá coste adicional para la Empresa.

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

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

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

Si una persona trabajadora fuera recolocada por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

El mismo criterio de recolocación se aplicará en el caso de que a una persona trabajadora que habiendo causado baja por haber sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, le fuera revisada de oficio su situación por las entidades gestoras de la Seguridad Social, anulándose aquella declaración y considerándole apta para el trabajo, siempre que la persona trabajadora solicite el reingreso en el plazo máximo de un mes desde que le hubieran comunicado la citada resolución.

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

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

1. Si, en caso necesario, la Dirección de la Empresa procediera a amortizar una plaza, la persona trabajadora que la ocupaba será destinada a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de los Servicios Médicos de Empresa, salvo las excepciones recogidas en el presente artículo por cese de actividad o modificación sustancial de la actividad, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta previa a los representantes de los trabajadores en la Subcomisión Mixta de Promoción y a los Delegados Sindicales. La persona trabajadora recolocada por este motivo en ocupación de escalón inferior conservará su escalón de procedencia a título personal.

2. Para el personal afectado por cambios de centro, colectivos o individuales, que por necesidades organizativas tenga que trasladarse a otro centro, la fórmula indemnizatoria será la siguiente:

a) Se establece una distancia mínima para la consideración de perjuicio de 10 km. En caso de que la diferencia de kilómetros entre el domicilio habitual y el nuevo centro de trabajo, respecto a la distancia entre el domicilio habitual y el centro de trabajo anterior fuese inferior, no aplica ningún tipo de compensación.

b) Para aquellos supuestos en los que la diferencia antes mencionada sea superior a 10 km se aplicará la siguiente fórmula, considerando los kilómetros de la misma como el exceso sobre los 10 kilómetros que marca el perjuicio:

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

c) Para aquellos supuestos en los que la diferencia antes mencionada sea superior a 60 km se diferencian dos supuestos:

- En caso de no producirse cambio de residencia se aplicará el punto 2.b) de este artículo, siendo en este caso la indemnización máxima de 20.000 €.
- En caso de producirse cambio de residencia se percibirá una indemnización de 32.000 €.

Todas las indemnizaciones previstas en este artículo compensan todos los gastos y perjuicios que se pudieran ocasionar a la persona trabajadora, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres.

3. En ningún caso, las indemnizaciones recogidas en el punto anterior aplicarán para los traslados voluntarios.

4. En el caso de cese de actividad o modificación sustancial de la misma, siendo conscientes del compromiso de la Empresa del mantenimiento del empleo, dada la complejidad que supone recolocar a un colectivo en una situación como esta en la que se puede justificar legalmente la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, organizativas o productivas. En este sentido, siempre que no haya un interés organizativo mayor por parte de la empresa, se tendrá en cuenta la posibilidad de recolocación en centros cercanos al domicilio de la persona trabajadora o se tendrán en cuenta las peticiones y el interés de la misma por determinados destinos, siempre que los criterios organizativos y de necesaria eficiencia lo permitan.

A. Movimientos o traslados atendiendo a las peticiones de las personas trabajadoras o de sus Representantes Sociales respecto del destino, siempre que las necesidades organizativas de la Empresa no se vean afectadas.

Se incluyen igualmente en este apartado aquellos movimientos realizados atendiendo a la proximidad del entorno.

Estos cambios darán lugar a las siguientes compensaciones económicas:

- Sin compensación económica en aquellos casos en los que el destino se encuentre en un radio inferior a 100 km del centro de trabajo de origen/domicilio habitual si no hay cambio de residencia.
- Con compensación económica equivalente a 2 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre entre 60 km y 100 km del centro de origen/domicilio habitual y haya cambio de residencia.
- Con compensación económica equivalente a 1 mensualidad del valor de la dieta completa de su escalón de origen para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre entre 60km y 100 km del centro de origen/domicilio habitual y haya cambio de residencia si dicho cambio conlleva una promoción.
- Compensación económica equivalente a 3 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre entre 100 km y 250 km del centro de origen/domicilio habitual.
- Compensación económica equivalente a 6 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre a más de 250 km del centro de origen/domicilio habitual.
- Compensación económica equivalente a 2 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón de origen para aquellos supuestos en los que este cambio conlleve una promoción de escalón para la persona trabajadora y, además, el destino se encuentre a una distancia de, al menos, 100km del centro de origen/domicilio habitual.

Para el personal acogido al régimen de gastos pagados afectado por los puntos anteriores, se aplicará las mismas mensualidades utilizando para ello el importe de la dieta del grupo 2.

Esta compensación económica resarce todos los gastos y perjuicios ocasionados por el citado traslado tanto suyos como familiares, sustituyendo cualquier otra modalidad indemnizatoria que pudiera derivarse del mismo.

Adicionalmente, en relación con la tarifa de empleado, siempre que la comunicación del traslado se produzca antes de junio, a la persona trabajadora con hijas o hijos en edad escolar se le permitirá, hasta el 15 de septiembre del año en que se produce el traslado, disponer de forma excepcional en contra de lo establecido por la regulación de la tarifa de empleado, de consumos simultáneos en caso de tener dos tarifas (primera y segunda).

Si, por el contrario, en línea con lo anterior, la notificación se realiza posteriormente al mes de junio, se le permitirá a la persona trabajadora, de forma excepcional hasta el 15 de septiembre del año siguiente al que se produce el traslado, disponer de consumos simultáneos en caso de tener dos tarifas (primera y segunda).

En el caso de no querer modificar el domicilio de la primera tarifa, se permitirá a la persona trabajadora mantenerla en el domicilio que consta previo al traslado como habitual hasta un año después a la fecha efectiva de su traslado. Esta posibilidad excepcional podrá ser suprimida por la Empresa en cualquier momento sin que ello suponga derecho a compensación alguna para la persona trabajadora.

B. Movimientos o traslados forzosos: realizados exclusivamente en cumplimiento de las necesidades organizativas de la Empresa no contemplados en el apartado anterior.

Estos cambios darán lugar a la compensación económica establecida en el punto 2 de este artículo.

En todos los casos, las recolocaciones se realizarán respetando el criterio principal de asignar a este personal según su idoneidad al puesto a cubrir (perfil puesto-persona, experiencia en el puesto y en la empresa) y supeditados o condicionados, cuando proceda, a la superación de la formación requerida.

5. Para los casos en los que no se pueda aplicar la recolocación prevista, anualmente la Dirección podrá aprobar planes de jubilación anticipada, u otro tipo de alternativas, para posibilitar soluciones especiales utilizando fórmulas en el marco de la legalidad vigente en cada momento.

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

#### Artículo 21. *Teletrabajo.*

Iberdrola, empresa puntera en la implantación de las jornadas continuas y flexibles fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año, medida que fue acogida interna y externamente de forma muy positiva y que en los últimos acuerdos colectivos fue incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria. Igualmente, y aun teniendo en cuenta el servicio esencial para la comunidad que presta nuestra Compañía durante los 365 días al año las 24 horas al día, y las características de la misma, también ha implantado horarios que facilitan, la mayor parte del tiempo, el disfrute de la jornada continua para el personal de campo que atiende a las instalaciones generadoras y la red de distribución.

En línea con lo anterior, la firme decisión de nuestra Compañía de apostar por este tipo de jornadas ha sido siempre sobre la base de que, en todo caso, deben quedar cubiertas las necesidades organizativas, sobre todo en aquello que afecta al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas tanto en el ámbito nacional como, cada vez en mayor medida, en el ámbito internacional teniendo en cuenta nuestra presencia en más de 40 países, en los que, en muchas ocasiones, se produce un gran desfase horario con respecto a España.

Según la flexibilidad comentada, al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo de 16 de julio de 2002 y entendiéndose que el teletrabajo contribuye a la mejora del clima laboral de la Compañía y de la motivación de las personas que trabajan en Iberdrola Grupo, además de posibilitar el ahorro de tiempos y costes a la

persona que teletrabaja, todo ello sin merma de eficiencia y productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo, se plantea la opción del teletrabajo, entendiendo como tal el desempeño del trabajo en el domicilio habitual 2 días semanales –por considerar esta modalidad sin desconexión total del trabajo presencial como la mejor opción para ambas partes, evitando de esta forma algunos de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo a distancia.

En línea con lo comentado, no se puede perder de vista que el modelo de prestación de trabajo implantado en la Empresa y en los contratos laborales individuales de las personas trabajadoras es la modalidad de trabajo presencial en las instalaciones de la Compañía, por lo que la asignación de la modalidad de teletrabajo, en todo caso, deberá cumplir los términos y condiciones marcados en la normativa específica desarrolla por la Compañía que se da por reproducida en este artículo.

### CAPÍTULO III

#### Política de empleo

##### Artículo 22. *Principios generales.*

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

Esta práctica se ha visto reflejada de manera expresa mediante la negociación y firma de determinados pactos y acuerdos, todos ellos orientados a conjugar de modo equilibrado, de un lado, los intereses de las empresas a contar con una estructura empresarial capaz de atender las demandas de un mercado cambiante y competitivo y, de otro, los intereses del personal al mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo y, en su caso, a la finalización de la vida laboral de manera voluntaria.

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

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

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

1. Ambas partes asumen los principios generales de la política de empleo incluidas las posibles reducciones de plantilla como consecuencia de los procesos de reorganización, automatización, eficiencias y mayor especialización del personal, así como las bajas voluntarias individuales o colectivas dentro de los planes que pueda ofrecer la Compañía producidas en dicho periodo.

2. Independientemente de lo anterior, la Dirección de Iberdrola Grupo asume el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio, de incorporar un mínimo de 500 personas trabajadoras en las empresas incluidas en el ámbito funcional de éste, que no computarán en la plantilla neta de la Compañía.

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

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

5. Una vez expirada su duración máxima legal, las personas trabajadoras contratadas en prácticas y para la formación, se convertirán en personas trabajadoras fijas de la empresa.

6. Las empresas con carácter general mantendrán su política de realización de sus actividades esenciales con personal propio de plantilla siempre que se mantenga la competitividad y, ante cualquier proceso de externalización, se actuará de acuerdo con lo establecido legalmente.

7. Se establece, salvo pacto individual en contrario entre empresa y persona trabajadora, la extinción automática del contrato de trabajo derivada del cumplimiento, por la persona trabajadora, de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que éste tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, manteniéndose en otro caso la relación laboral hasta la fecha en que concurra dicho requisito. En relación con esto, lo marcado por la legislación para el año 2021 es: La edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para quienes acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más), o de 66 años (para quienes acrediten un periodo de cotización inferior a 37 años y 3 meses).

La extinción del contrato de trabajo por esta causa se halla expresamente vinculada a la política de empleo desarrollada en el presente Capítulo y en la Disposición Final Primera, que establecen, como aspectos más sobresalientes de la misma, el compromiso de empleo conforme al artículo 22.º, el compromiso de incorporar un mínimo de 500 personas trabajadoras en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal, y la existencia de empleos de calidad, estables y a tiempo completo.

#### Artículo 24. *Personas trabajadoras con discapacidad.*

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Ingreso, promoción y formación del personal

#### Artículo 25. *Ingreso del personal.*

1. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente Convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las Escalas que figuran en el Anexo 1. Excepcionalmente, la Empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. Los Técnicos Cualificados, tras cumplir la promoción de ingreso del artículo 27.º, estarán a lo establecido por las condiciones del Sistema de Compensación de Técnicos Cualificados, aprobado por la Dirección (fuera de Convenio Colectivo).

2. En atención a la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el periodo de prueba a que quedará sometido

este personal será de un año, computándose dentro de dicho periodo el tiempo de permanencia bajo contratos «bonificados».

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

3. La persona trabajadora permanecerá en el mismo centro de trabajo y organización hasta completar los 5 años, con la exigencia de que el 50% del equipo de trabajo mantenga una experiencia mínima de 5 años en el puesto, computándose, a estos efectos, el periodo de contrato temporal, si existiere, si bien se podrá flexibilizar esta exigencia cuando lo permitan las necesidades organizativas. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos tres años desde su contratación, podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo y organización computándose a estos efectos el periodo de contrato temporal, si existiera.

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

5. Se acudirá a la modalidad del contrato de trabajo para obra o servicio determinado (artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores), en los supuestos de servicios, proyectos o revisiones de mantenimiento de duración determinada, debiendo identificarse con la debida precisión y claridad el servicio o proyecto que constituya el objeto del contrato, incluyendo en su caso la elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la empresa, y la fase de supervisión de la ejecución del proyecto o montaje en obra. De lo cual se informará a la representación de los trabajadores.

6. Las contrataciones tendrán el carácter de indefinidas, independientemente del modelo inicial utilizado ya sea en prácticas o para la formación, sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo 8.º del presente Convenio Colectivo y en los apartados 2 y 4 de este artículo, sobre la utilización restrictiva de las distintas modalidades de contratación para atender necesidades coyunturales.

#### Artículo 26. *Principios generales de promoción.*

Con el fin de estimular el desarrollo personal de la persona trabajadora para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa, se establecen las siguientes promociones:

a) Promoción de ingreso: La promoción de ingreso regula el paso del Salario de un nivel a otro de la Escala de Ingreso hasta alcanzar el Salario Base de Calificación, según lo regulado en este Convenio.

b) Promoción interna: La promoción interna regula el cambio de puesto, hacia otro de escalón superior, para el personal incluido en el sistema de valoración de ocupaciones.

#### Artículo 27. *Promoción de ingreso.*

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

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la escala de ingreso hacia la escala de salario base de calificación se establece en 6 años para los Técnicos Cualificados y para los escalones C y D. Para los escalones E y F será de 5 años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 1/6 o 1/5 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la escala de ingreso y la escala de salario base de calificación.

3. Es posible alcanzar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado, mediante evaluación profesional individual. En tal caso, los incrementos anuales serían duplicados.

Artículo 28. *Promoción interna.*

1. Esta promoción se produce cuando la persona trabajadora pasa a una nueva ocupación de escalón superior al de su ocupación anterior.

Se considerará como régimen para la Promoción Interna, el de la capacidad acreditada mediante Selección Interna o Libre Designación. La adjudicación de las plazas se efectuará atendándose a los resultados de los citados procesos.

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

3. El personal que pretenda optar a plazas por Selección Interna deberá cumplir las condiciones mínimas que se regulen en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados

4. El acceso a las plazas de escalones N09 y N10 en todas las empresas del ámbito funcional del Convenio se realizará mediante Libre Designación y deberán cumplir las condiciones mínimas que se regulen en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por Selección Interna o por Libre Designación, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación, consistente en dos mensualidades del valor de su escalón de destino en la escala del salario base de calificación, una vez superado el periodo de adaptación.

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

Artículo 29. *Promoción de escalones N09 y N10 a puesto del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9.*

Esta promoción aplica al paso de ocupaciones de los escalones N09 y N10 a un puesto del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9. El acceso a las plazas de estos niveles se realizará mediante Libre Designación.

El importe económico de este tipo de promociones, independientemente del escalón de origen, será la diferencia entre los valores del salario base de calificación del escalón N09 y del salario base de calificación del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9 o los valores equivalentes en la escala de ingreso, según proceda.

Artículo 30. *Cobertura de vacantes.*

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

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en que las personas trabajadoras solicitantes procedan de la misma ocupación, escalón y especialidad que la de la convocatoria, siempre que exista coincidencia de polifunciones y cumplan las condiciones especificadas en Convenio Colectivo y en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados. El derecho a traslado horizontal no podrá ser ejercitado más de dos veces durante la vigencia del contrato de trabajo.

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

- Amortización de plaza.
- Personal con escalón a «título personal».
- Personal con capacidad disminuida.

– Personal que haya desempeñado prolongadamente trabajos especialmente penosos tal y como se establece en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados.

- Situaciones de fuerza mayor.
- Asuntos sociales.

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

1. Flexibilización de normas:

Se podrán flexibilizar las condiciones reguladas en la norma correspondiente cuando existan justificadas razones organizativas, en cuyo caso se comunicará a los miembros de la Subcomisión Mixta de Promoción (S.M.P.) dichas razones y el sistema que se pretenda aplicar para que, en el plazo de 7 días naturales, formulen las alegaciones que consideren oportunas. En caso de existir alegaciones por la mayoría de la representación social, se convocará la S.M.P. a la mayor brevedad.

2. Creación de bolsas de personas candidatas internas:

En base a lo regulado por la normativa de selección interna y cobertura de vacantes de la Empresa, cuando estime conveniente, convocará procesos para la generación de bolsas de personas candidatas de las ocupaciones en las que prevea mayor número de vacantes, con el fin de agilizar los procesos de selección en el momento que se generen las mismas.

La bolsa de personas candidatas estará compuesta por personas que hayan superado las pruebas teórico-prácticas del proceso de Selección Interna. Todas las personas candidatas consideradas aptas, pasarán a bolsa y mantendrán una vigencia de 2 años.

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

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

- Rejuvenecimiento de plantillas en determinados centros.
- Vacantes en centros aislados.
- Adquisición de nuevos conocimientos (nuevas tecnologías y métodos de trabajo, puestos comerciales, etc.)

Una vez determinadas será informada la S.M.P.

4. Convocatoria inmediata de las vacantes producidas en las ocupaciones/puestos aceptadas como de «Libre Designación» por los representantes de los trabajadores, según lo especificado en el punto 4 del artículo 28.º

5. Recursos Humanos (Relaciones Laborales y Organización), una vez reciba la comunicación por el sistema de la finalización del proceso de selección (Resolución Recursos Humanos), firmará con efectividad de un mes desde su realización la adjudicación de la plaza y comunicará a la persona candidata su adjudicación. Será a partir de la fecha de efectividad de esta firma cuando empiecen a contar los 2 meses para el cobro de las cantidades oportunas, en su caso, si hubiera promoción, y 4 meses máximos para la realización de la plaza. Estos plazos podrán acortarse siempre que sea preciso por necesidades organizativas.

6. Se integra en el Sistema de Promoción Interna el de la Cobertura de Vacante por Formación Acreditada.

7. Se publicarán a través del Portal del Empleado todas las vacantes internas del Grupo y la posibilidad de optar a estas a través de la Oficina Global del Empleado (e-GO).

**Artículo 31. Periodo de adaptación.**

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

Escalón	Periodo de adaptación
N09	6 meses
N10	6 meses
C	4 meses
D	4 meses
E	3 meses
F	3 meses

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

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

**Artículo 32. Formación.**

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

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

La formación interna en la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades, la diversidad y estará alineada con la estrategia de Iberdrola Grupo, impulsando:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño de puesto de trabajo.
- La adecuación de las personas trabajadoras a los cambios organizativos y tecnológicos.
- La adaptación de las nuevas personas trabajadoras a la Empresa.
- Un mejor desarrollo profesional, contribuyendo a la retención del talento y la mejora de la carrera profesional facilitando la promoción interna.
- La digitalización y una cultura de aprendizaje alineada con los retos actuales y futuros.
- El desarrollo de actividades formativas dentro del mapa de capacidades críticas de Iberdrola Grupo.

2. Para cada persona trabajadora, ocupación y polifunción o funciones asociadas, se estudiarán sus necesidades de formación a través de la detección de necesidades de formación anual y en cualquier momento, en caso de cambio de ocupación, y/o cambio tecnológico relevante. Adecuándose en cada momento a las necesidades tecnológicas, digitales y de habilidades necesarias para el correcto desarrollo de su puesto de trabajo.

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

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

5. El Plan Anual de Formación, que recogerá la oferta formativa de la Empresa, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de coste en la Comisión Mixta de Formación y, posteriormente a los Delegados Sindicales, en los plazos establecidos legalmente.

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

7. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación, de conformidad con el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, y la Orden TAS 2307/2007 del 27 de julio, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente Convenio.

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

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

## CAPÍTULO V

### Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 33. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada media teórica anual para todas las empresas del ámbito funcional de este Convenio será de 1670 horas durante 220 jornadas de trabajo.

2. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo, con excepción del régimen de trabajo a turnos.

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

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

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

6. Siempre que la persona trabajadora haya trabajado el año completo (incluido a estos efectos los periodos de I.T., nacimiento, permisos retribuidos, descansos y vacaciones) y, exclusivamente a los efectos de no exceder de las 220 jornadas trabajadas, los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones serán considerados días feriados. Por tanto, dado que los días feriados tienen como único propósito no realizar más de 220 jornadas anuales no corresponde en ningún caso realizar cálculos proporcionales en aquellos casos en los que no se realizan íntegramente dichas jornadas bien sea por suspensión de contrato (excedencias o cualquier otra causa) permisos no retribuidos, reducciones de jornada al 100%, etc.

En este sentido los días feriados anuales de cada persona trabajadora se determinarán el 1 de enero utilizando el calendario del centro de trabajo en el que esté asignado en ese momento, no realizándose modificaciones durante el año natural en curso, aunque se produzca un cambio de centro.

Se establece la posibilidad, a elección de la persona trabajadora del disfrute, por horas para temas personales justificados de los días feriados que correspondan en cada caso según lo establecido en este apartado. En ningún caso se compensarán los días/horas feriados no disfrutados.

7. 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 (Anexo 5).

## Artículo 34. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 25 días laborables.
2. Su retribución será la siguiente: Salario individual reconocido, complemento de antigüedad y complemento de polifuncionalidad. Los pluses de destino sólo se percibirán si la normativa o acuerdo que los regula así lo contemplase.
3. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte de la persona trabajadora estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos periodos.
4. Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. No obstante lo anterior, cuando el periodo de vacaciones, debidamente solicitadas y aprobadas con anterioridad coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo por los supuestos previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET debidamente acreditadas (documentos oficiales) la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
5. Si por necesidades del servicio la Empresa fijase a la persona trabajadora la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 22,61 € por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

## Artículo 35. *Modalidades de jornada y horarios.*

Se especifican en el Anexo 5 los horarios de trabajo específicos según Empresas o colectivos afectados.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial a la comunidad que presta Iberdrola, se realizarán obligatoriamente las horas que excedan de la jornada anual pactada en este Convenio y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y cuyas causas objetivas constan en el catálogo vigente, adaptándose éste al ámbito funcional de este Convenio. La realización de estas horas, denominadas «exigibles», es de carácter obligatorio para la persona trabajadora.

## Artículo 36. *Distribución irregular de la jornada.*

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

Dicha distribución irregular de la jornada podrá comprender jornadas ordinarias diarias superiores a 9 horas, respetando siempre el descanso diario entre jornadas de 12 horas.

Su compensación se efectuará de la forma siguiente:

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

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

- Trabajo en día laborable: Un día de descanso, por cada 7,5 horas trabajadas. Los restos de horas trabajadas que no completen módulos de 7,5 horas se descansarán por tiempo equivalente al trabajado.

- Trabajo en día de descanso: Medio día de descanso cuando el número de horas realizadas no exceda de 4 y un día de descanso cuando el número de horas realizadas

exceda de 4. Los restos de horas trabajadas que superen las 7,5 horas se acumularán para su descanso con los mismos criterios que en día laborable.

Las modificaciones de horario originadas por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, serán de aceptación obligatoria por la persona trabajadora hasta un máximo de 80 horas anuales, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

Se establece la posibilidad de descansar las horas acumuladas por exceso de jornada, hora por hora con un máximo de cuatro al día previa justificación y autorización de la jefatura.

#### Artículo 37. *Horas complementarias.*

Las horas de trabajo que excedan de la jornada pactada en el punto 1 del artículo 34 de este Convenio Colectivo (1670 horas anuales para todas las empresas del ámbito funcional), pero no superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores (1826 horas anuales), tendrán la consideración de horas complementarias, no extraordinarias.

Las 35 primeras horas que realice la persona trabajadora serán compensadas con descanso de la forma regulada en el artículo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en caso contrario se abonarán según lo establecido en el Anexo 1. Las horas restantes, si las hubiera, quedará a opción de la persona trabajadora que podrá optar por su cobro, según los importes del Anexo 1, o compensación con descansos de la forma regulada en el artículo anterior.

#### Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial a la comunidad que presta Iberdrola, se realizarán obligatoriamente las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y cuyas causas objetivas constan en el catálogo de Horas Extraordinarias, adaptándose éste al ámbito funcional de este Convenio.

La realización de estas horas extraordinarias por fuerza mayor es de carácter obligatorio para la persona trabajadora, que podrá optar por su cobro o compensación con descansos de la forma regulada en el artículo 36.º La Empresa procurará que no se superen 200 horas al año por persona trabajadora. Cuando se supere este límite, la Dirección correspondiente lo justificará ante las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo.

2. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, poniendo a disposición de la persona trabajadora dicha información a través del recibo de nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente a los Delegados Sindicales el listado de horas extraordinarias efectuadas en la Empresa.

3. Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, fijándose como objetivo un máximo de 250.000 anuales.

## Artículo 39. *Personal desplazado.*

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

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

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

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

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

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

## Artículo 40. *Estructura salarial.*

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

### I. Básicos:

– Salario Individual Reconocido (SIR).

### II. Complementarios:

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

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de polifuncionalidad (Funciones asociadas a ocupaciones).
- Complementos de destino y de especial dedicación.
- Complementos y pluses por contribución.
- Complementos variables (turnos, retenes, disponibilidades, reclutamientos, plus de transporte, horas complementarias, horas extraordinarias y bonificaciones).

Estos complementos sustituyen a los anteriormente establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes, normas, procedimientos, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

### III. Escalas de referencia:

- Escala de referencia para Salario de Ingreso.
- Escala de referencia para la Promoción de Ingreso.
- Escala de referencia para Salario Base de Calificación.

A) Conceptos retributivos comunes:

Artículo 41. *Salario individual reconocido (S.I.R.).*

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

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

Sobre el S.I.R. se aplicarán los incrementos que se pacten en Convenio Colectivo.

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

Artículo 42. *Escala de calificación (SBC).*

Corresponde al salario fijado para cada escalón o para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados establecido en el apartado a) del artículo 9 y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla una vez completado el periodo de promoción de ingreso y está integrado en el SIR. Sus valores se indican en Anexo 1.

Durante la vigencia temporal del presente Convenio (2021-2024), esta escala se revisará anualmente con el porcentaje resultante de la parte consolidada de la fórmula de la Disposición Final Sexta.

Artículo 43. *Escala de ingreso.*

La escala de ingreso define el Salario Individual Reconocido correspondiente a los diferentes escalones o el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9 para el personal que se incorpore a la Empresa, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento.

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

- Colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9: 55%.
- Escalones N09 y N10: 49%.
- Escalones C y D: 53%.
- Escalones E y F: 55%.

Artículo 44. *Complemento de antigüedad.*

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada cinco años de servicio en la Empresa cuyo importe será el establecido en el Anexo 1, y será la referencia, junto con el SIR, para las aportaciones y prestaciones de riesgo en el Subplan A del Sistema de Previsión Social Complementaria pactado.

A efectos de antigüedad reconocida, se computará la fecha de inicio de la primera contratación, salvo que exista interrupción justificada entre las contrataciones. No obstante lo anterior, para el personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. en activo a fecha 1 de junio de 2017, la fecha de antigüedad reconocida a considerar, a todos los efectos, será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. se considerará como antigüedad la fecha de dicho reingreso/alta.

Esta antigüedad no se modificará por el hecho de que dicho personal se integre posteriormente en cualquiera de las restantes sociedades de Iberdrola Grupo.

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

Este complemento será abonado en las doce mensualidades normales de cada año y en las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de junio y noviembre.

#### Artículo 45. *Polifunción de experiencia.*

Para compensar económicamente la experiencia adquirida en el desempeño de una ocupación (escalones N09, N10 y C al F) en particular, se instituye la Polifunción de Experiencia. Sus cuantías serán las siguientes:

- Un nivel de polifunción una vez cumplidos los 45 años de edad sin haber promocionado a escalón superior durante los 5 años anteriores.
- Dos niveles adicionales de polifunción una vez cumplidos los 55 años de edad y habiendo permanecido en el primer nivel de esta polifunción durante los 5 años anteriores sin haber promocionado a escalón superior.

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

Para el personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. en activo a fecha 1 de junio de 2017 la fecha de inicio en el escalón a considerar a estos efectos será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. se considerará la fecha de dicho reingreso/alta. La fecha de inicio en el escalón se modificará por el hecho de que dicho personal promocione a un escalón superior.

#### Artículo 46. *Plus por trabajo a turnos.*

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

Los pluses por turno estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- Remuneración base del turno: Es el importe a percibir por cada día de trabajo en turno, ya sea de mañana, tarde o noche.
- Plus de turno nocturno: Se entiende por turno nocturno aquel que se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas o que al menos comprenda 1/3 de la jornada dentro de tal horario. Su importe se añadirá al turno base cada día en que el trabajo a turno se efectúe en el relevo de noche.
- Plus de turno festivo: Se entiende por día festivo, a estos efectos, los sábados, domingos, los festivos nacionales, autonómicos y locales y los días 24 y 31 de diciembre. Su importe se añadirá al turno base y, en su caso, al nocturno cada día en que el trabajo a turno se efectúe en día festivo cuyo inicio coincida dentro de la propia festividad.
- Complemento por trabajo a turno en festivo especial: Al personal que realice turno efectivo en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, se le abonará en concepto de complemento festivo especial una cuantía adicional, cuyo importe para 2021 queda fijado en la tabla de valores para cada escalón que figura en el Anexo 1.
- Sustituciones mediante prolongaciones de jornada en el régimen de turnos: Al personal a turnos que, por razones organizativas, tenga que prolongar la jornada durante 4 horas o más, ante la ausencia de la persona trabajadora al que le correspondía realizar el

turno siguiente, se le abonará el 30% del Plus de Reclutamiento que corresponda a tenor del turno de la persona trabajadora sustituida.

Se dan por reproducidos el acuerdo y la norma de turnos NP-005 vigentes.

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

#### Artículo 47. *Plus de reclutamiento.*

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Abono horas complementarias, extraordinarias, horas de viaje, de presencia y bonificaciones.*

Se especifican en el Anexo 1 los importes a abonar en 2021.

#### Artículo 49. *Complemento de polifunción.*

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

El importe de cada subnivel será:

- En los escalones D al F: un 50% sobre la promoción interna de un escalón.
- En los escalones N10 y C: un 40% sobre la promoción interna de un escalón.
- En el escalón N09: un 44% sobre la promoción interna del escalón N10.

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

El complemento de polifunción sólo será consolidable por el ejercicio continuado de las polifunciones o funciones asociadas que lo justifiquen, a razón de 1/6 del valor correspondiente a cada subnivel por cada año completo de ejecución, cantidad ésta que será incluida en SIR. No obstante, lo anteriormente dispuesto, podrá acelerarse la consolidación del complemento a razón de 1/3 anual, en la forma regulada para la asignación de polifunciones.

#### Artículo 50. *Complemento por contribución.*

Se establece para el personal valorado (escalones N09, N10 y C al F) un complemento especial que premia el desempeño diferencial y mantenido en el tiempo de la persona trabajadora en el puesto. Este complemento no tendrá la consideración de consolidable ni pensionable dejándose de percibir en caso de cambio de puesto. Aplicará previa solicitud de la jefatura y aprobación de Recursos Humanos España, en los términos establecidos en la normativa que lo desarrolla.

Se dejará de percibir en las bajas por IT, permiso o cualquier otra ausencia diferente a vacaciones por un período igual o superior a 2 meses, manteniéndose su aplicación durante el período de prestación por nacimiento.

Se establecen 3 sub-niveles cuyo importe para cada uno de ellos viene determinado por el 20% de la promoción a nivel superior, quedando fijado para el escalón N09 como un 104,5% de la promoción del escalón N10.

B) Conceptos retributivos específicos en Iberdrola, S.A., Iberdrola España, S.A.U., i-DE, Redes Eléctricas Inteligentes S.A.U., Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U., Iberdrola Generación, S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.L.U., Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. e Iberdrola Clientes, S.A.U.:

#### Artículo 51. *Complementos de destino.*

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

- Destino en Centrales Hidráulicas.
- Destino en Centrales Térmicas.
- Destino en Central Nuclear.
- Licencia Nuclear.
- Jefatura en Centrales Hidráulicas.
- Jefes de Turno del Despacho Central de Generación.
- Atención en Instalaciones de Distribución.

#### Artículo 52. *Plus de retén.*

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

Complemento por retén con incorporación efectiva al trabajo en festivo especial: Al personal sujeto a retén por calendario en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de

enero, con incorporación efectiva al trabajo por activación de éste en cualquiera de dichos días, se le abonará en concepto de complemento festivo especial una cuantía adicional diaria, cuyo importe queda fijado en la tabla de valores para cada escalón que figura en el Anexo 1.

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

C) Conceptos retributivos específicos en Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U.:

Artículo 53. *Plus de disponibilidad.*

El personal valorado que, por razones organizativas, quede adscrito a este régimen de disponibilidad, para la atención y posible incorporación al trabajo fuera de las horas laborales, percibirá 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.

Se compensará anualmente con un 3% del SBC del escalón de referencia la disponibilidad de los escalones C al F que pudieran tener este concepto.

Por otro lado, las incorporaciones serán compensadas con los importes de reclutamiento de cada escalón establecidos en el Anexo 1 para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Se establece un complemento de especial dedicación para escalones N09 y N10: Se compensará anualmente, a aquellas personas trabajadoras a los que la Dirección les asigne este complemento con un 5% del SBC del escalón de referencia. Esta cantidad compensa todas aquellas otras que se pudieran originar como consecuencia de las incorporaciones o trabajos fuera de la jornada laboral.

Complemento por Disponibilidad con incorporación efectiva al trabajo en festivo especial: Al personal sujeto a disponibilidad por calendario en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, con incorporación efectiva al trabajo por activación de éste en cualquiera de dichos días, se le abonará en concepto de complemento festivo especial una cuantía adicional diaria, cuyo importe queda fijado en la tabla de valores para cada escalón que figura en el Anexo 1.

D) Conceptos retributivos específicos en Iberdrola Renovables Energía, S.A.U.:

Artículo 54. *Plus de disponibilidad en Renovables Energía.*

La compensación de la Bolsa de Horas, definida en el anexo de horarios del presente Convenio, se retribuirá económicamente con los valores establecidos en el Anexo 1 para cada uno de los años de vigencia de este Convenio actualizados con el mismo porcentaje y plazos en que lo haga el SBC.

Dicha compensación es por todos los conceptos fuera de la jornada laboral, hasta las 130 horas de bolsa, incluyendo la posible prestación del servicio durante horas nocturnas, los tiempos de viaje, trabajos programados, prolongaciones de jornada, incidencias, etc.

El tiempo invertido en el desplazamiento hacia la instalación y de regreso al domicilio se computará en concepto de «tiempo de viaje», a razón de 30 minutos a la ida y de 30 minutos al regreso.

Estos tiempos se descontarán hora por hora de la bolsa y, una vez agotada ésta, se compensarán con los valores establecidos en el Anexo 1 para las horas complementarias.

La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento en los que la persona trabajadora incurra para la prestación de dicho servicio. Adicionalmente, a los oficiales de operación y mantenimiento, se compensará la incorporación por día de disponibilidad, según los importes recogidos en el Anexo 1 actualizados con el mismo porcentaje y plazos en que lo haga el SBC.

Dichos importes se abonarán cuando exista incorporación y solo una vez dentro de cada una de las distribuciones horarias diarias que se detallan a continuación:

- De lunes a jueves, desde la finalización de la jornada hasta el inicio de la jornada de mañana del día siguiente (7:00 h).
- El viernes desde la finalización de la jornada hasta las 7:00 h del sábado.
- El sábado y el domingo desde las 7:00 h hasta 7:00 h del día siguiente.

Si a lo largo del año, se acumularan horas en exceso de las 130 horas establecidas para este concepto en cómputo anual, estas horas en exceso, dado que por necesidades del servicio es imposible descansar las horas realizadas una vez superada la bolsa de horas, se establece que, salvo posibilidad marcada por la jefatura, las primeras 50 (no incluidas las horas de viaje), una vez finalizada dicha bolsa, serán a cobrar con los importes recogidos en el anexo para las horas complementarias del Convenio Colectivo (175%).

Para los encargados de operación y mantenimiento de Renovables en minihidráulicas, se retribuye la situación de localizable, que se valora para el año 2021 en 2.281,18€ persona/año, y que viene motivada por la especial dedicación de este personal. Dicha cuantía incluye todas las compensaciones que se pudieran derivar de las incorporaciones o la realización de horas fuera de jornada hasta agotar la bolsa (130 horas).

En relación con la ocupación de encargado de operación y mantenimiento de eólica y fotovoltaica (009VX) derivado de su contenido funcional, con objeto de regular la atención de instalaciones de dicho personal, se compensará con el 16% del SBC, del escalón de dicha ocupación, su especial dedicación fuera de horario y que sustituye los actuales conceptos de disponibilidad y localizable; este complemento viene regulado en la norma NP-CD7.

Se establece un complemento de especial dedicación para los escalones N09 y N10: Se compensará anualmente, a aquellos jefes de zona a los que la Dirección asigne, este complemento con un 5% del SBC del escalón de referencia. Esta cantidad compensa todas aquellas otras que se pudieran originar como consecuencia de las incorporaciones, trabajos y horas fuera de la jornada laboral.

Complemento por Disponibilidad con incorporación efectiva al trabajo en festivo especial: Al personal sujeto a disponibilidad por calendario en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, con incorporación efectiva al trabajo por activación de éste en cualquiera de dichos días, se le abonará en concepto de complemento festivo especial una cuantía adicional diaria, cuyo importe queda fijado en la tabla de valores para cada escalón que figura en el Anexo 1.

#### Artículo 55. *Complemento Centro Operaciones Renovables.*

Se establece un complemento retributivo de un 5% del salario base de calificación que aplicará al personal de Operación del Centro de Renovables (CORE) por las características especiales del puesto que desempeñan.

Este complemento aplicará exclusivamente a las personas trabajadoras encuadradas en la ocupación 001VX (Jefe/a turno CORE) y 002VX (Operador/a CORE).

E) Conceptos retributivos específicos en Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U. e Iberdrola Renovables, S.A.U.:

Artículo 56. *Plus anual por producción, eficiencia y contribución personal.*

Se establece un plus para el personal adscrito a las instalaciones de generación y operación de Iberdrola Renovables, S.A.U. e Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., basado en criterios de producción de la instalación a la que se esté adscrito, eficiencias productivas en dicha instalación y/o contribución personal. Este plus será abonado anualmente de una sola vez y no consolidable con los siguientes importes de referencia, sobre los que se podrá aplicar un coeficiente en virtud del escalón, colectivo al que pertenece y/o contribución de la persona trabajadora:

- Técnicos Cualificados N09: 880 €/año.
- Técnicos Cualificados N10: 840 €/año.
- Escalón C: 800 €/año.
- Escalón D: 760 €/año.
- Escalón E: 720 €/año.
- Escalón F: 680 €/año.

F) Disposiciones comunes para todas las empresas:

Artículo 57. *Absentismo.*

Tanto para las ausencias por enfermedad como en los periodos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral se aplicará una penalización por cada día laboral de ausencia/baja aplicando la fórmula detallada a continuación:

SBC del escalón o nivel de la persona trabajadora / N.º de jornadas de trabajo anuales establecidas en Convenio = Salario Diario (SD)

Base diaria de penalización (BDP) = SD \* 20%

Cuantía total anual a descontar = BDP \* número de días laborales de baja o ausencias anuales

La cuantía total a descontar se aplicará sobre el variable anual a percibir por cada persona trabajadora. La penalización máxima a aplicar en estos supuestos en ningún caso podrá ser superior al importe total a percibir en concepto de variable.

Artículo 58. *Percepciones durante la situación de incapacidad temporal y baja por nacimiento.*

Durante los periodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, y por nacimiento, las personas trabajadoras percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 100% del salario individual reconocido y complemento de antigüedad.

En los casos de ausencia por enfermedad de menos de tres días en los que, en todo caso, se exigirá justificante médico de la ausencia, este complemento se registrará por las siguientes condiciones:

- Un complemento hasta el 100% del salario individual reconocido y complemento de antigüedad en los primeros dos periodos dentro del mismo año natural.
- Un complemento hasta el 95% del salario individual reconocido y complemento de antigüedad en el tercer periodo dentro del mismo año natural.
- Un complemento hasta el 85% del salario individual reconocido y complemento de antigüedad en el cuarto periodo y siguientes dentro del mismo año natural.

Los pluses de destino sólo se percibirán si la normativa o acuerdo que los regula así lo contemplase. Durante las bajas por nacimiento, establecidas en este artículo, se mantendrá el cobro de los pluses de destino o complementos de puesto que se vinieran percibiendo con carácter previo a dicha baja.

No obstante, si el índice de absentismo por enfermedad, aun 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 (BOE núm. 14, del 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural.

Las personas trabajadoras en situación de baja por incapacidad temporal quedan obligadas a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que Medicina Asistencial designe. 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.

Ambas partes reconocen que el mantenimiento de las mejoras relativas a la Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia debe basarse en el compromiso de las personas trabajadoras de fomentar una cultura no absentista.

Artículo 59. *Forma de pago.*

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

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

## CAPÍTULO VII

### Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 60. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

1. Será de aplicación a todo el personal la Norma MNPP 3.3.007, sobre gastos de locomoción, manutención y estancia que se declara vigente, estableciéndose en Anexo 2 los importes de desayuno, comida, cena, habitación, plus de hospedería y plus de gastos, definiéndose los siguientes grupos:

Grupo 1: Colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9, y escalón N09.

Grupo 2: Escalones N10 y C.

Grupo 3: Escalones D al F.

2. Los gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el mismo porcentaje que la tabla del salario base de calificación (SBC) aplicado en el año anterior.

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

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

5. Para la corrección del valor del kilómetro, realizado en vehículo propio de la persona trabajadora, en función de la evolución de los precios de la gasolina, se establece la siguiente fórmula, con redondeo, en moneda en euros al tercer decimal:

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

## CAPÍTULO VIII

### Previsión social

Artículo 61. *Sistema de Previsión Social Complementaria.*

1. El Plan de Pensiones Iberdrola es el instrumento de previsión social complementaria que Iberdrola pone a disposición de su plantilla, en los términos establecidos en sus Especificaciones y en la legislación vigente que en cada momento le sea de aplicación.

2. Con fecha de efectos de la entrada en vigor del presente Convenio, el régimen de aportaciones para la cobertura de las prestaciones de ahorro (Jubilación) establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones será el siguiente:

– Para los partícipes del Plan de Pensiones incorporados a la Empresa con anterioridad al 10 de octubre de 1996 y adheridos en su día al Convenio Colectivo Extraestatutario de fecha 9 de octubre de 1996, se mantendrá, con cargo íntegro al Promotor, siempre y cuando se cumplan las condiciones exigidas en el Reglamento del Plan de Pensiones, el 100% de la contribución que corresponda.

– A los partícipes del Plan de Pensiones incorporados a la Empresa entre los días 10 de octubre de 1996 y 20 de julio de 2015, así como para los partícipes que habiendo ingresado en la Empresa con anterioridad al 10 de octubre de 1996 no se hubiesen adherido al Convenio Colectivo Extraestatutario de fecha 9 de octubre de 1996, las aportaciones serán las siguientes:

El Promotor realizará las siguientes aportaciones siempre que el partícipe aporte el porcentaje que le corresponda:

- Para el año 2021, la aportación será del 67,5%.
- Para el año 2022, la aportación será del 70%.
- Para el año 2023, la aportación será del 72,5%.
- Para el año 2024, la aportación será del 75%.

Por su parte el Partícipe aportará:

- Para el año 2021, la aportación será del 32,5%.
- Para el año 2022, la aportación será del 30%.
- Para el año 2023, la aportación será del 27,5%.
- Para el año 2024, la aportación será del 25%.

– A los partícipes del Plan de Pensiones incorporados a la Empresa con posterioridad al día 20 de julio de 2015, el Promotor aportará 1/3 de la contribución total que corresponda, siempre y cuando el partícipe aporte los 2/3 restantes. Una vez que el partícipe acceda al SBC, se aplicarán los porcentajes de contribución establecidos en el apartado anterior.

Para el personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., en activo a fecha 1 de junio de 2017 la fecha de antigüedad reconocida a considerar, a estos efectos, será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., se considerará como antigüedad la fecha de dicho reingreso/alta. Esta antigüedad no se modificará por el hecho de que dicho personal se integre posteriormente en cualquiera de las restantes sociedades de Iberdrola Grupo.

3. Se establecen, los siguientes porcentajes para las prestaciones de riesgo (incapacidad permanente, viudedad y orfandad) del Plan de Pensiones:

BR 2021	Incapacidad Permanente Total	Incapacidad Permanente Absoluta	Viudedad	Orfandad
35.073,90 €	25 %	7 %	16 %	10 %
40.919,51 €	25 %	7 %	16 %	10 %
46.765,18 €	25 %	7 %	16 %	10 %
52.610,81 €	25 %	7 %	18 %	10 %
58.456,46 €	27 %	15 %	21 %	10 %
64.302,11 €	32 %	21 %	24 %	10 %
70.147,75 €	36 %	27 %	27 %	10 %
75.993,42 €	40 %	32 %	30 %	10 %
81.839,04 €	44 %	36 %	32 %	10 %
87.684,69 €	47 %	39 %	34 %	10 %
93.530,34 €	49 %	42 %	35 %	10 %
99.376,00 €	52 %	44 %	37 %	10 %
105.221,63 €	53 %	47 %	38 %	10 %
111.067,29 €	54 %	49 %	39 %	10 %
116.912,95 €	56 %	51 %	40 %	10 %
122.758,57 €	58 %	53 %	41 %	10 %
128.604,24 €	59 %	54 %	42 %	10 %
134.449,85 €	60 %	56 %	42 %	10 %
140.295,52 €	61 %	57 %	43 %	10 %
146.141,16 €	62 %	58 %	44 %	10 %

4. En favor de las personas trabajadoras incorporadas a la Empresa con anterioridad al 10 de octubre de 1996 y adheridos en su día al Convenio Colectivo Extraestatutario de fecha 9 de octubre de 1996 que, además, mantengan la condición de partícipes en activo del Plan de Pensiones, la Empresa aportará a un seguro colectivo de vida para la instrumentación de compromisos por pensiones, que tomará a tales efectos, las siguientes cuantías:

- Para el año 2021 la empresa aportará 975 euros.
- Para el año 2022 la empresa aportará 1.025 euros.
- Para el año 2023 la empresa aportará 1.075 euros.
- Para el año 2024 la empresa aportará 1.125 euros.

La aportación se efectuará al final de cada año natural siempre y cuando se mantenga la condición de partícipe en activo a 31 de diciembre de cada año y se acredite dicha condición por el periodo anual completo (es decir, no se cobrará la parte proporcional en los casos en los que no se acredite la condición de partícipe en activo por el periodo anual completo). Esta aportación, complementaria al Plan de Pensiones, estará exenta, o sujeta a tributación, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

Para el personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., en activo a fecha 1 de junio de 2017 la fecha de antigüedad reconocida a considerar, a estos efectos, será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., se considerará como antigüedad la fecha de dicho reingreso/alta. Esta antigüedad no se modificará por el hecho de que dicho personal se integre posteriormente en cualquiera de las restantes sociedades de Iberdrola Grupo.

## CAPÍTULO IX

### Beneficios sociales

#### Artículo 62. *Facultades de la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio en materia de anticipos especiales, ayudas especiales para discapacitados y ayudas de estudios, se faculta a la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales, para revisar las normas que regulan estos beneficios, con respeto a los criterios marcados en Convenio. La revisión quedará condicionada a su aprobación definitiva por la Comisión Paritaria.

#### Artículo 63. *Anticipos especiales.*

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

El reintegro deberá realizarse deduciendo, de cada mensualidad que la persona trabajadora perciba, una treintaiseisava parte del importe del anticipo.

La cifra destinada a este fin no podrá suponer un coste financiero que exceda de 150.253,00 € anuales, teniendo en cuenta el tipo medio de interés de la deuda de la Empresa.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

#### Artículo 64. *Ayudas especiales y ayudas de estudios.*

##### 1. Ayuda para discapacitados.

Las personas trabajadoras podrán solicitar ayudas especiales para atender las necesidades de hijas e hijos, así como del cónyuge discapacitado o de la pareja de hecho formalmente acreditada igualmente discapacitada, de acuerdo con la «Norma sobre Ayudas Especiales para Discapacitados» (MNPP 3.3.010) y con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la SMAS.

##### 2. Ayuda de estudios.

Las personas trabajadoras podrán solicitar ayudas de estudios para hijas e hijos cuando se esté destinado en centros aislados, así como para estudios universitarios y de formación profesional de hijas e hijos que no puedan cursarse en su lugar de residencia.

Tales ayudas se otorgarán de acuerdo con la «Norma sobre Ayuda de Estudios» (MNPP 3.3.009), y con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la SMAS.

#### Artículo 65. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Los derechohabientes de las personas trabajadoras fallecidas en accidente de trabajo o por enfermedad profesional tendrán derecho a la percepción de una indemnización a

tanto alzado de 25.000 €, que será compatible con las indemnizaciones legales, o la del seguro colectivo de accidentes que pudiera corresponderles.

A tal fin, las personas trabajadoras deberán comunicar a la Dirección de la Empresa la relación de sus derechohabientes indicando orden de preferencia.

#### Artículo 66. *Asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para el personal activo de las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la Empresa.

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en las pólizas actuales, similares a las que se venían prestando por la Empresa Colaboradora, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario (resumen de prestaciones en el Apéndice).

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

Para las personas trabajadoras de Iberdrola S.A., de Iberdrola España, S.A.U. y de i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., de Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U, de Iberdrola Generación S.A.U., de Iberdrola Generación España, S.A.U., de Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.L.U. y de Iberdrola Clientes, S.A.U. el pago del importe íntegro de la prima del titular y de los beneficiarios incluidos, que tengan los requisitos antes señalados hasta 31 de diciembre de 2.004, será a cargo de la Empresa.

Para las personas trabajadoras de Iberdrola S.A., de Iberdrola España, S.A.U., de i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., de Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U, de Iberdrola Generación S.A.U., de Iberdrola Generación España, S.A.U., de Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.L.U., de Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Energía Internacional, S.A.U., Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U. e Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U. con fecha de alta posterior a 31.12.2004 así como para todas las personas trabajadoras de Iberdrola Ingeniería y Construcción S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. e Iberdrola Renovables S.A.U., independientemente de la fecha de alta, la prima de los beneficiarios será a cargo del titular, bonificada por la empresa en los siguientes porcentajes:

- 2021: 25%
- 2022: 50%
- 2023: 75%
- 2024: 100%

#### Artículo 67. *Viviendas.*

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

2. En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

- a) Con la viuda/viudo mientras permanezca en ese estado.
- b) Con los hijos e hijos, hasta los 21 años.
- c) Cuando se trate de hijas e hijos discapacitados reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

Artículo 68. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones recogidas en Anexo. A efectos de determinar en cada caso la contingencia protegida por este seguro, se estará a la calificación que otorguen los organismos competentes de la Seguridad Social.

Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo los periodos de baja transitoria por agotamiento de Incapacidad Temporal (espera de calificación) y por excedencias, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

El capital asegurado queda referido a una anualidad del Salario Individual Reconocido y al Complemento de Antigüedad de acuerdo con la cuota descontada en la última nómina en activo para el caso de fallecimiento, y de la cuota descontada en la nómina de la fecha de efectos de la resolución firme para el caso de la incapacidad.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cuota que corresponde a la persona trabajadora, que es de 0,50 € mensuales por cada 1.000 € de capital asegurado.

Artículo 69. *Gratificación por antigüedad.*

La Empresa abonará a las personas trabajadoras en activo al cumplimiento de determinados años de servicio en concepto de gratificación lo siguiente:

A los 10 años de servicio: Una mensualidad del SIR más complemento de antigüedad.

A los 20 años de servicio: Dos mensualidades del SIR más complemento de antigüedad.

A los 30 años de servicio: Dos mensualidades del SIR más complemento de antigüedad.

En todo caso, de los importes que corresponda se deducirán los pagos anticipados en compra Gratificación 25 años del Colectivo A y compra de Premios Fidelidad 25 años del Colectivo B, a que se refiere la estipulación adicional 3.ª del Anexo 1 (CCE) del ICCIG.

Para el caso del personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., en activo a fecha 1 de junio de 2017 la fecha de inicio de servicio a considerar, a estos efectos, será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., se considerará como fecha de inicio del servicio la fecha de dicho reingreso/alta. Esta fecha de inicio del servicio no se modificará por el hecho de que dicho personal se integre posteriormente en cualquiera de las restantes sociedades de Iberdrola Grupo.

Artículo 70. *Tarifa eléctrica.*

La Empresa continuará suministrando energía eléctrica a las personas trabajadoras y pensionistas en los siguientes términos: se establece la posibilidad de disfrutar de dos tarifas (domicilio habitual –primera tarifa– y vivienda ocasional de vacaciones –segunda tarifa–) para el personal activo y de una sola tarifa para el personal pasivo y personal en activo mientras esté en escala de ingreso (primera tarifa-domicilio habitual). Se mantienen los requisitos actuales de concesión y disfrute tanto para la primera como para la segunda tarifa.

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

El límite anual del consumo en estas condiciones queda fijado en 30.000 kWh persona trabajadora o pensionista año.

Las personas trabajadoras 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.

La facturación adicional que realiza la empresa distribuidora (o comercializadora) en los supuestos previstos en el artículo 87 del RD 1955/00, de 1 de diciembre, llevará asociada la pérdida del beneficio de la «tarifa de empleado» correspondiente a la vivienda afectada por un periodo de tiempo de 6 meses. En caso de reincidencia, la pérdida del beneficio de la tarifa de empleado será definitiva.

## CAPÍTULO X

### Plan de igualdad, diversidad y conciliación

#### Artículo 71. *Principios generales.*

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones personales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en la asunción de responsabilidades en el ámbito personal y laboral encuentra serios obstáculos que, en gran medida, tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la mayor carga de las responsabilidades domésticas y familiares.

Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional, al igual que existen determinados sectores (como el energético) donde encontrar determinadas cualificaciones es complejo debido a un problema estructural (a nivel país) de formación al no acceder las mujeres a este tipo de estudios.

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

Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo, para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente y las políticas del Consejo de Administración de Iberdrola y, en especial, la de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Convenio Colectivo, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

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

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

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

- Permisos retribuidos.
- Derecho por cuidado del lactante.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Cambio de puesto.

– Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Se incluye y desarrolla en el Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación la Política de Familia que recoge los siguientes permisos:

– Ligado al hecho biológico de la maternidad, 15 días naturales previos a la fecha prevista del parto para la madre.

– Hasta dos días continuados inmediatamente antes del parto en caso de hospitalización por nacimiento de hija o hijo, a aquel que disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, no pudiéndose disfrutar de forma posterior al nacimiento.

– Treinta días naturales continuados a disfrutar hasta que el niño cumpla un año. Este permiso mejora y sustituye al permiso por cuidado del lactante en cualquiera de sus fórmulas.

En este mismo sentido, este Plan promueve el mantenimiento de una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en las personas trabajadoras como en el resto de nuestros grupos de interés

En línea con los valores de nuestra Compañía, en concreto con la fuerza integradora, consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso integrado en nuestra cultura corporativa y en las políticas internas de la Compañía.

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

Los derechos reconocidos en el presente Capítulo podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todas las personas trabajadoras de las empresas de Iberdrola Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14, apartado 11, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007) todas las referencias o términos usados, en este Convenio Colectivo, como masculino genérico hacen referencia e incluyen también a las mujeres trabajadoras.

#### Artículo 72. *Permisos retribuidos por conciliación.*

1. Las personas trabajadoras, 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, pareja de hecho, hijas o hijos. Se permite la posibilidad de fraccionar este permiso en dos periodos de los cuales el inicio del primero coincidirá con el día del hecho causante y, el segundo, dentro de los treinta días naturales a contar desde el mismo día del hecho causante.

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. Al menos se tendrá derecho a un día laborable al objeto de poder realizar los trámites por fallecimiento si todo el permiso cae en festivos, debiéndose utilizar este día dentro de los quince días naturales a contar desde el mismo día del hecho causante.

c) Hasta cinco días laborables, mientras dure el hecho causante recogido en este apartado, los dos primeros retribuidos y los tres siguientes no retribuidos (a elección de la persona trabajadora estos últimos podrán descontarse de los días de descanso o feriados, si los tuviera) por enfermedad grave u hospitalización (y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con acompañamiento) del cónyuge o pareja

de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días retribuidos 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 retribuido por cada periodo de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.

d) En el caso de enfermedad terminal, en cuidados paliativos en fase final de la enfermedad, de cónyuge, hijas, hijos, hermanas o hermanos a cargo de la persona trabajadora se tendrá derecho a quince días naturales retribuidos ampliables en otros quince no retribuidos. Para su concesión se deberá presentar justificante médico acreditativo de esta situación.

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

f) Un día por matrimonio de la hija, el hijo, hermana, hermano o padre/madre (el día de la ceremonia).

g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 Km. de distancia. En ambos casos se ampliará el permiso en un día más cuando el traslado de domicilio se origine como consecuencia de traslado forzoso de la persona trabajadora.

Se amplía en un día en los supuestos de familias en las que alguno de las hijas o los hijos a cargo tenga certificado de discapacidad o en las familias numerosas de categoría especial.

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. Dicho permiso está íntimamente ligado al hecho biológico de la maternidad estando su disfrute limitado exclusivamente a la madre.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en el que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

j) La persona trabajadora que a lo largo de su vida laboral haya permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrá derecho a una licencia especial, a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.

Se incrementa a 6 días naturales la licencia especial, considerando la compensación opcional del 85% del SIR + complemento de antigüedad, proporcional a la duración de la licencia (en el momento de la baja), causando baja por jubilación en el mismo momento en el que se debería iniciar el disfrute de esta licencia. Se utilizará a estos efectos para el cálculo de los días que corresponde para la licencia 6 días naturales por cada año a turno.

k) Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir que requiera el puesto siempre que coincida con horario de trabajo.

2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente artículo, las personas trabajadoras 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 24 horas a contar desde la reincorporación de la persona trabajadora al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, la persona trabajadora deberá comunicar su ausencia.

3. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, salvo para el permiso regulado en el punto c) de este artículo en el que se estará a lo dispuesto en el mismo, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el periodo de disfrute de vacaciones. No obstante, para los permisos por enfermedad grave u hospitalización regulados en el punto c) de este artículo, se posibilitará, a petición de la persona trabajadora, que el permiso se disfrute no a partir del hecho causante sino en otra fecha dentro del periodo de hospitalización o enfermedad, con el límite de días laborables establecidos en el mismo.

La inscripción en el registro de parejas de hecho se asimila al matrimonio en lo que se refiera a los permisos establecidos por afinidad.

#### Artículo 73. *Derecho por cuidado de lactante.*

El personal de la empresa, en el caso de lactancia de una hija o un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Asimismo, se podrá sustituir, por voluntad de la persona trabajadora, el derecho de ausencia al trabajo por una reducción de la jornada normal de 45 minutos con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Todo lo recogido en este artículo es incompatible con el disfrute del permiso de treinta días naturales establecido en la Política de Familia.

#### Artículo 74. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. En los casos de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el periodo 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. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquélla.

Este mismo derecho tendrá la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos personas trabajadoras que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, 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 75. Excedencia.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años a partir de la fecha de nacimiento de la hija o del hijo o de la resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hija o hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

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

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

4. Los periodos de excedencia a los que se refiere el presente artículo llevarán aparejados durante los tres primeros años la reserva de plaza, y el cuarto año el derecho a reingreso en otra plaza de similar o del colectivo incluido en el grupo profesional equivalente. Las personas trabajadoras 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 aquéllos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

5. Las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora su aceptación, teniendo ésta derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad.

**Artículo 76. Excedencia forzosa por ejercicio de cargo público.**

Cuando el cumplimiento del deber por la designación o elección para un cargo público suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**Artículo 77. Cambio de puesto de trabajo.**

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

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

1. A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, las empresas integradas en Iberdrola Grupo podrán celebrar, si así lo estiman pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a las personas

trabajadoras 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 las personas trabajadoras a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichas personas trabajadoras.

## CAPÍTULO XI

### Permisos y licencias

#### Artículo 79. *Otros permisos retribuidos.*

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

1) 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 periodo 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 la persona trabajadora percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

2. A los permisos regulados en el presente artículo les será de aplicación las previsiones establecidas en los números 2 y 3 del artículo 72.º de este Convenio.

#### Artículo 80. *Otros permisos no retribuidos.*

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales fraccionables en dos periodos dentro del mismo año natural. La Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento/organizativas de la Empresa, especialmente si se ha concedido previamente dicho permiso.

No podrá disfrutarse un nuevo permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido tres años desde el anterior.

Se establecen tres días de permiso no retribuidos a disfrutar de forma continua o discontinua condicionando su disfrute a la aprobación previa por parte de la jefatura. Este permiso no se tendrá en cuenta a los efectos regulados para los días feriados en el artículo 33.º

#### Artículo 81. *Licencias especiales sin retribución.*

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

#### Artículo 82. *Permisos por estudios.*

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados,

el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

Artículo 83. *Principios generales de ordenación y potestad disciplinaria.*

El presente régimen disciplinario tiene por objeto el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, y a tal fin, se tipifican como faltas, en cualquiera de sus grados, aquellas conductas que constituyen incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora, siendo sancionables por la Dirección de la Empresa.

Artículo 84. *Faltas.*

Las faltas que, atendiendo a la gravedad y culpabilidad de los incumplimientos, se clasifican en leves, graves y muy graves, se enumeran en el presente artículo a título enunciativo.

1) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres ocasiones, sin la debida justificación, por tiempo inferior a 30 minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa, en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave.

b) Faltar al trabajo un día en un período de un mes sin causa justificada, salvo que de la misma se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en tres días en un mes, por tiempo inferior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada en tres días en un período de un mes sin causa justificada.

e) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa será calificado como falta grave, y, como muy grave, si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

f) No comunicar en la forma y plazos establecidos legal o internamente, la inasistencia al trabajo, incluso por motivo justificado, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes,

salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer. De resultar perjuicio de alguna consideración para la empresa, podrá calificarse como falta grave.

g) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos, e igualmente no comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas a la persona trabajadora o a su familia, que pudieran tener impacto en materia de Hacienda o de Seguridad Social, acción asistencial, régimen obligacional, beneficios sociales o cualquier otra que pudiera tener repercusión económica o administrativa para la Empresa. De resultar perjuicio de alguna consideración para la empresa podrá calificarse como falta grave, y, como muy grave, cuando la falta u ocultación en estos datos sea de carácter maliciosa o dolosa.

h) Negligencia, desidia o imprudencia en el cumplimiento de los deberes laborales.

i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave, en atención a las consecuencias que la misma hubiera provocado.

j) La inasistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, a los que la persona trabajadora hubiera confirmado asistencia, sin que medie la debida justificación.

k) Cualquier otra infracción de la normativa legal o interna de la Empresa cuando no derive de ésta un perjuicio para los intereses de la empresa.

## 2) Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres ocasiones en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación, siempre que de estos retrasos no se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa, en cuyo caso podrá ser calificada como falta muy grave.

b) Faltar al trabajo dos días durante el período de un mes sin causa justificada. Si, además, derivado de alguna de dichas ausencias se provocase perjuicio de alguna consideración a la empresa podrá ser calificada como falta muy grave.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en más tres días y menos de once en un mes, por tiempo superior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada de cuatro a diez días en un período de un mes sin causa justificada.

e) La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa. Si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella podrá ser considerada muy grave.

f) La falta de aseo y limpieza personal habitual y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) La desobediencia a las instrucciones empresariales u órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio de alguna consideración para la empresa, o se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá ser considerada como falta muy grave.

h) La defraudación de fluido eléctrico o engaño de naturaleza patrimonial en el que el beneficio de resultado cause un daño o perjuicio que se pueda cuantificar, en función del coste o precio del servicio podrá ser calificado como muy grave.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la misma. Si de la falta se derivase perjuicio de alguna consideración para la Empresa o se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.

j) El uso abusivo, no autorizado, inadecuado o con carácter personal de, entre otras, las instalaciones, herramientas, materiales, medios, soportes de la Empresa..., incluidas las informáticas (equipos informáticos, teléfonos y otros dispositivos personales, internet, correo electrónico corporativo, etc.), dentro o fuera de la jornada laboral.

Será considerada falta muy grave en aquellos supuestos en que este uso se produzca de manera habitual; o cuando se realice con medios, herramientas, etc., identificados con la imagen de la empresa y dicho uso pueda afectar a la marca, nombre o imagen de ésta, e, igualmente; cuando del mismo se derive perjuicio de alguna consideración a la empresa.

k) La embriaguez o consumo de drogas de forma no habitual, durante el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella podrá ser considerada muy grave.

l) La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legal o internamente establecidos, salvo causa de fuerza mayor.

m) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles y herramientas.

n) No atender al público con la corrección debida.

o) La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el desempeño del trabajo, será considerada como falta grave.

Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o máquinas, podrá ser considerada como «muy grave».

p) La inasistencia a los cursos de formación, de carácter obligatorio, programados por la Empresa, a los que hubiera sido convocado, sin que medie la debida justificación.

q) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier persona trabajadora que consistan en una actividad en competencia con la Empresa tendrán la consideración de falta muy grave.

r) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, cuando se produjera perjuicio para la empresa.

s) El engaño o simulación para obtener un permiso, así como la simulación de enfermedad o accidente; en caso de reincidencia tendrá la consideración de falta muy grave.

t) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad temporal.

u) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a imposición de la sanción anterior.

v) Cualquier otra infracción de la normativa legal o interna de la Empresa cuando de ésta derive un perjuicio para los intereses de la empresa.

### 3) Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un período de 6 meses o de 20 durante un año.

b) Faltar al trabajo en más de dos días durante el período de un mes sin causa justificada.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en más de diez días en un mes, por tiempo superior a 30 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada en más de diez días en un período de un mes sin causa justificada.

e) El uso indebido o abusivo del horario especial con mayor flexibilidad (horario flexible). Concretamente, se entenderá que se produce dicho uso cuando se produzca el incumplimiento de la jornada anual; se realice, por parte de la persona trabajadora, una distribución del horario flexible fraudulenta; ajena a la finalidad del mismo; predeterminada; o no tenga como fin la mejor atención de la actividad profesional.

f) Simular la presencia propia o de otra persona trabajadora, o la ejecución o desarrollo del trabajo, así como firmar o fichar por o suplantar la identidad de otra persona trabajadora por cualquier medio.

g) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus personas trabajadoras o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional o con ocasión de la misma en cualquier otro lugar.

h) El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la «tarifa de empleado», incluyendo que un tercero distinto de la persona trabajadora o de su unidad familiar disfrute de ella, así como utilizar o falsear documentación y/o contratos con el fin de obtener este beneficio.

i) La falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa, ascenso, promoción..., o el realizado para obtener cualquier clase de beneficio, ayuda, programa, etc. que concede la Empresa.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, o de personas trabajadoras o de terceros, siempre que en estos dos últimos casos la conducta se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la empresa, durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar o con ocasión de la actividad profesional.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

l) Violar el deber de secreto y de confidencialidad, así como el uso indebido, y/o transmisión a terceros no autorizada de información confidencial o propia de la Empresa.

m) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto o consideración a los representantes de la Empresa, superiores, compañeros, colaboradores, subordinados y/o sus familiares, a los clientes, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

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

o) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

p) El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

q) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

r) La cesión de claves o el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, etc.

s) La manipulación, no autorizada o indebida de datos contenidos en sistemas operativos propios de la Empresa, así como la obtención, divulgación y/o uso o cesión en beneficio propio o ajeno, gratuitamente o mediante precio o contraprestación de cualquier tipo, de datos personales, financieros, comerciales o de cualquier otra información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes, proveedores o terceros que conozca por cualquier causa o especialmente por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD y demás normativa de aplicación.

t) Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

- u) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
- v) La reincidencia en falta grave, excluida la de impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la imposición de la sanción primera.
- w) Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores, o cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales cuando derive del mismo un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

#### Artículo 85. Sanciones disciplinarias.

La Dirección de la Empresa, atendiendo a la graduación de las faltas, así como a su gravedad y circunstancias concurrentes en cada caso, podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.
  - En el supuesto de uso indebido de la denominada «tarifa eléctrica de empleado» o de cualquier otro beneficio social, la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un periodo comprendido entre 6 meses y 2 años.
    - Inhabilitación por plazo no superior a 12 meses para ascenso a Escalón o Nivel profesional superior.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 hasta 90 días.
  - En los supuestos contemplados en el artículo 84.º 2.3.j), cuando la infracción guarde relación con los beneficios sociales o las energías bonificadas, la pérdida total e indefinida del derecho al disfrute del mismo.
    - En los supuestos contemplados en el artículo 84.º 2.3.e) la pérdida total e indefinida del derecho al disfrute del horario especial con mayor flexibilidad.
    - Inhabilitación por plazo no superior a 24 meses para ascenso a Escalón o Nivel profesional superior.
    - Traslado forzoso a otro centro de trabajo en localidad distinta, sin derecho a indemnización alguna.
    - Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

#### Artículo 86. Procedimiento sancionador.

La imposición de cualquier tipo de sanción por la Dirección de la Empresa no exigirá incoar expediente disciplinario, salvo en lo previsto legalmente para los representantes de los trabajadores o delegados sindicales.

La Dirección de la Empresa, una vez calificada la falta, podrá imponer alguna de las sanciones previstas para dicho tipo de falta, así como cualquier otra de las establecidas para las faltas de inferior graduación.

Impuesta la sanción, la Dirección de la Empresa podrá, si así lo estima oportuno, dilatar la efectividad de la misma hasta sesenta días naturales después de la fecha de su imposición.

La imposición de sanciones a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato con implantación en la Empresa, y siempre que tal condición sea conocida por la Empresa, requerirá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical correspondiente a dicho sindicato.

Expediente disciplinario:

La tramitación del expediente disciplinario que se regula en el presente apartado será preceptiva para la imposición de sanciones, por la comisión de faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales.

En el resto de casos, su tramitación será potestativa, a decisión del Director de Recursos Humanos España, si lo considerase procedente.

Dicho expediente seguirá los siguientes trámites:

1. El Director de Recursos Humanos España 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 nombramiento de Instructor recaerá preferentemente en un Jurídico Superior, Licenciado en Derecho.

2. El Instructor notificará por escrito al afectado la apertura del expediente disciplinario, así como al Delegado Sindical de la Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado o a la que se encuentre, en su caso, afiliado.

3. A la mayor brevedad, el Instructor dará traslado del Pliego de Cargos tanto al expedientado como al Delegado Sindical del sindicato Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado o a la que se encuentre, en su caso, afiliado.

4. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el afectado y resto de notificados a los que se hace referencia en el apartado anterior a efectos de formular los correspondientes escritos de alegaciones en su defensa, que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

En los escritos de alegaciones, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

5. El Instructor podrá practicar cuantas pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendentes a la mayor concreción de los hechos, incluyendo la solicitud de la comparecencia del expedientado a fin de tomarle declaración.

6. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones y tras la práctica de todas las pruebas que se haya estimado oportunas, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección de Recursos Humanos España 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.

7. El Director de Recursos Humanos España, 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. Dicha resolución será notificada al expedientado como al Delegado Sindical del sindicato Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado o a la que se encuentre, en su caso, afiliado.

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

Artículo 87. *Medidas cautelares.*

En los casos en que la falta pudiera ser racionalmente considerada como muy grave; o lo requiera la seguridad del servicio; o sea necesario para la protección del patrimonio o seguridad empresarial y de las personas relacionadas con ella; o para la evitación de la ocultación, alteración, destrucción de pruebas u obstrucción de la investigación del verdadero alcance y naturaleza de los hechos por parte del presunto infractor, la Dirección de la Empresa podrá decretar de manera preventiva la suspensión de la prestación laboral de la persona trabajadora.

Dicha suspensión no podrá tener una duración superior a 60 días naturales, debiendo estar la persona trabajadora a disposición de la Empresa durante la misma.

Si finalmente le fuera impuesta a la persona trabajadora una sanción, dicho periodo de suspensión preventiva le será computado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. En el caso de absolución, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

Asimismo, por los mismos motivos y duración máxima, la Dirección de la Empresa podrá acordar cautelarmente el cambio de puesto de trabajo de la persona trabajadora, con mantenimiento de la retribución del puesto de origen, hasta que se adopte una decisión sobre la imposición o no de la sanción.

#### Artículo 88. *Prescripción de las faltas.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas prescribirán:

- Las leves: a los diez días,
- Las graves: a los veinte días,
- Las muy graves: a los sesenta días.

El cómputo de los plazos de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento pleno y cabal de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido a quien en la Empresa ostenta la facultad sancionadora.

#### Artículo 89. *Cancelación de las faltas.*

Las faltas objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal de la persona trabajadora afectada hasta su cancelación.

Las faltas serán canceladas, siendo eliminadas del citado expediente, en los siguientes plazos y supuestos:

- a) Las faltas leves: transcurridos seis meses desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.
- b) Las faltas graves: transcurridos dos años desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.
- c) Las faltas muy graves: transcurridos tres años desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.

### CAPÍTULO XIII

#### **Ciberseguridad y uso de herramientas informáticas**

#### Artículo 90. *Utilización de medios informáticos, acceso a la información y ciberseguridad.*

Son propiedad del Grupo Iberdrola los recursos y medios informáticos puestos a disposición de sus personas trabajadoras para el desarrollo de su actividad profesional.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá seguir el modelo de utilización y uso de medios informáticos homogéneo y de referencia, establecido para las personas trabajadoras de Iberdrola, debiendo hacer un uso correcto de los mencionados medios, cumpliendo en todo momento con las políticas y normativa interna (NUMI), dando por integrados en este Convenio Colectivo los apartados 2.1, 2.4, 2.7 (puntos 1, 3 y 6), 2.8 y 2.9.

Uso de Internet:

La Empresa facilita el acceso a Internet a sus personas trabajadoras para el adecuado desempeño de sus funciones laborales y a tal efecto se han establecido filtros para impedir

el acceso a determinadas páginas que, por su contenido, nada tienen que ver con la actividad laboral. Se admite la posibilidad de hacer un uso moderado y proporcional de esta herramienta para fines no estrictamente profesionales, si bien en la navegación por Internet se prohíbe expresamente:

- El acceso a páginas web que tengan contenidos racistas, de contenido sexual o cualquier material que atente contra la dignidad y los principios morales.
- El acceso a juegos, bajar archivos de video o sonido (MP3 y cualquier otro formato) y cualesquiera otros no relacionados con la actividad profesional.

Uso de correo corporativo:

La dirección de correo electrónico corporativa no es privativa del usuario, sino que se facilita para la identificación de la persona trabajadora en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la Empresa.

Con carácter excepcional, se permite la utilización del correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada. Esta utilización para fines particulares o privados deberá ser moderada y mantenerse dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática y recursos consumidos por dichos correos.

Uso de teléfonos:

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso responsable del dispositivo móvil que la Empresa pone a su disposición para el desempeño de su actividad profesional.

Ciberseguridad:

Las personas trabajadoras cumplirán con la política y normativa interna en materia de ciberseguridad, con el objeto de reducir las consecuencias resultantes de la exposición a riesgos directamente asociados al mal uso, divulgación, degradación, interrupción, modificación o destrucción no autorizada de la información, o de los sistemas de información.

Se entiende por ciberseguridad las tecnologías, procesos y las buenas prácticas diseñados para proteger la infraestructura frente a ataques, daños o accesos no autorizados. Se entiende por ciberinfraestructura el conjunto de servicios de información y comunicaciones electrónicas, así como la información contenida en los mismos.

Estos conceptos abarcan tanto al hardware como al software para procesar, almacenar, enviar información o cualquier combinación entre estos elementos, y hace referencia a los sistemas informáticos y de comunicación, a los sistemas de control y supervisión de las operaciones de generación, transporte y distribución de energía, a las redes internas y externas y a los servicios y herramientas de seguridad.

## CAPÍTULO XIV

### **Acción sindical en Iberdrola Grupo**

Artículo 91. *De los sindicatos.*

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

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 más representativas en Iberdrola Grupo en atención a las características de Iberdrola Grupo y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión del Convenio Colectivo o pacto, rigiéndose esta

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

Respecto de «otros Delegados Sindicales» se estará, para los firmantes de este Convenio a lo regulado en el mismo y, para los no firmantes, a los derechos que establece la LOLS.

**Artículo 92. De la representación general de las personas trabajadoras.**

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S. y 61 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas de Iberdrola Grupo y centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del artículo siguiente, asumen en su conjunto la representación general de las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo. En consecuencia, los acuerdos de carácter general, específicos o locales que se adopten entre la Dirección de Iberdrola y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales más representativas en Iberdrola Grupo, vincularán a la totalidad de las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo afectados por dichos acuerdos 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 93. De las secciones sindicales más representativas en Iberdrola Grupo.**

Se entiende por Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo las constituidas por aquellos sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 7% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal en el ámbito de Iberdrola Grupo; los Sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en Iberdrola Grupo de al menos un 15% en su ámbito y de un 5% en el conjunto de Iberdrola Grupo; y aquéllos que, contando con la representatividad mencionada, formen parte de las Comisiones de Gestión y Administración del presente Convenio Colectivo que emanan de la Comisión Paritaria, podrán constituir Secciones Sindicales a nivel de la totalidad de Iberdrola Grupo, de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente Capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen. Los porcentajes de representatividad a que se refiere este precepto serán los que deriven de la celebración de elecciones sindicales generales en el ámbito de Iberdrola Grupo.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados, con el número, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de Iberdrola facilitará a tales Secciones Sindicales un local propio en las Dependencias de las Oficinas Generales (Torre Iberdrola en Bilbao o Edificio Iberdrola en Madrid) así como, con carácter excepcional respecto de la normativa general de utilización de medios informáticos y de aspectos de ciberseguridad establecida en el Capítulo XIII del presente Convenio, acceso a una cuenta de correo corporativa para el ejercicio de las funciones y tareas que, por su condición de representativas en Iberdrola Grupo en su conjunto, les corresponden.

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

Solo las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo ostentarán la capacidad y facultad de negociación de Convenios Colectivos que afecten a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio. Asimismo, solo dichas Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo ostentarán los derechos de consulta y negociación para la adopción de medidas que afecten a las condiciones laborales de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este Convenio.

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

Las Secciones Sindicales que no alcancen la representatividad establecida en el párrafo 1.º de este artículo se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.) y carecerán de, o perderán en caso de haberla tenido, cuenta de correo corporativa, sin perjuicio de utilizar los tabloneros de anuncios que la empresa pone a disposición de todas las Secciones Sindicales, independientemente de su representatividad, para comunicarse con las personas trabajadoras.

*Artículo 94. Del delegado sindical de Iberdrola Grupo: nombramiento, competencias generales y garantías.*

1. Las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo que cumplan los requisitos del párrafo primero del artículo 93.º del presente Convenio podrán nombrar un Delegado Sindical que las represente, con carácter general y a todos los efectos, en el ámbito de Iberdrola Grupo.

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

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

b) Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención con la Dirección de Iberdrola y de las Comisiones Paritarias constituidas por el presente Convenio, siempre que, en este último caso, representen a Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo firmantes del presente Convenio Colectivo.

c) Ser informado, a través de los diferentes medios y canales de la comunicación de la Compañía, sobre las materias siguientes:

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

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

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

4. El desarrollo de los sistemas de promoción profesional.

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

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

7. 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. Mensualmente las modificaciones individualmente pactadas a las que se refiere el artículo 36.º del presente Convenio, con indicación del tipo de compensación efectuado, así como los excesos de jornada derivados de la distribución irregular de la jornada, mencionados en este mismo pasaje convencional.

9. Semestralmente, la evolución de la productividad.

10. Los despidos y sanciones muy graves de las personas trabajadoras en general; y  
11. En general, de cuanta información la Empresa deba poner a disposición de los Comités de Empresa de conformidad con lo prevenido en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

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

1. Los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
2. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
3. La introducción de nuevas tecnologías.
4. El estudio de tiempos, el establecimiento de sistemas de primas o incentivos y la valoración de puestos de trabajo.
5. La programación y el desarrollo de los planes de Formación Profesional.
6. Las amortizaciones de puestos de trabajo efectuadas al amparo de lo establecido en el artículo 20.º del presente Convenio.
7. Los cierres de los centros de trabajo, totales o parciales y temporales o definitivos, así como reestructuraciones de plantilla y variaciones de jornada y horario.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre:

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

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

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

3. Los Delegados Sindicales desempeñarán las funciones que la legislación y el presente Convenio les confieren, asumiendo la responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

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

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

#### Artículo 95. *Transparencia empresarial.*

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

2. En aplicación de esta política de transparencia, la Dirección de Iberdrola Grupo informará, a través de los diferentes medios y canales de comunicación de la Compañía a

los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales más representativas de Iberdrola Grupo acerca de las cuestiones siguientes:

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

3. En el supuesto previsto en el apartado 2.d), los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales más representativas de Iberdrola Grupo podrán emitir el correspondiente informe.

#### Artículo 96. *Cuota sindical.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos, Iberdrola descontará de la nómina mensual de tales personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Iberdrola un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. Iberdrola efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

#### Artículo 97. *Delegados sindicales para administración del Convenio. «Otros Delegados Sindicales».*

1. En atención a la dedicación y profesionalidad necesarias en la Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.) y Subcomisión Mixta de Promoción (S.M.P.) y otras, las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo firmantes del Convenio, tendrán, con cargo a la Empresa, en función de su representatividad, un número de representantes liberados equivalente al doble de los que cada una de ellas tenga en la Comisión Paritaria. Los créditos horarios que los miembros de dichas Subcomisiones tengan reconocidos como Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, podrán ser destinados a otros representantes electos o Delegados Sindicales.

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

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

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

Artículo 98. *Excedencias de personas trabajadoras que ostenten cargo sindical.*

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

Artículo 99. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo.*

Durante el periodo 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 las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien durante la vigencia de este Convenio, podrán establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados Sindicales, sin rebasar su máximo legal.

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

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre sus distintos representantes, al menos, dentro de cada cuatrimestre. A tal efecto el Delegado Sindical enviará comunicación a la Dirección de Recursos Humanos España de dicho reparto, con una antelación mínima de 15 días.

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

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

Los actuales representantes electos mantendrán sus mandatos hasta las próximas elecciones Sindicales a nivel de Grupo, aun cuando se incorporen a otros centros de trabajo de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio.

## CAPÍTULO XV

**Prevención de riesgos y salud laboral**

Artículo 100. *Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.*

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

La Prevención de Riesgos y Salud Laboral constituye uno de los valores fundamentales de la cultura de Iberdrola Grupo, teniendo la aplicación de sus principios carácter prioritario.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado uno de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado dos de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

La planificación anual de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, información y formación a las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Asimismo, se efectuará un seguimiento de la efectiva ejecución de dichas actividades preventivas.

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

Adicionalmente a las funciones de vigilancia de la salud que realizan los Servicios Médicos de la Empresa, éstos desarrollarán una Política de Medicina Preventiva orientada a la detección precoz de enfermedades y a la promoción de la salud de las personas trabajadoras. Esta política se desarrollará mediante programas específicos de los que se informará a la representación social de los trabajadores.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola es de ámbito corporativo y se configura como Servicio de Prevención de cada una de las Empresas de Iberdrola Grupo.

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

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

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

Los Delegados de Prevención de Iberdrola Grupo serán designados por las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo en dicho Grupo preferentemente entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo, en número proporcional a la representatividad obtenida por cada Sección Sindical en las últimas elecciones sindicales celebradas en el ámbito de Iberdrola Grupo y que han servido para la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Sus competencias y facultades son todas las establecidas en el artículo 36, en relación con los artículos 18.1, 20, 21, 22, 33, 40.2 y 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El ejercicio de estas facultades y competencias se realiza en Iberdrola Grupo conforme al acuerdo suscrito a tal efecto con las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo.

El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (C.C.S.S.), constituido al amparo de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Iberdrola Grupo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

A este respecto, en el Comité Central y en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas en el ámbito de Iberdrola Grupo, instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores

conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regula el funcionamiento de dichos Comités.

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

## CAPÍTULO XVI

### Disposiciones finales

Disposición final primera. *Garantías de empleo y segregación o transmisión de actividades o negocios.*

El mantenimiento del empleo, mediante la aplicación de políticas reorganizativas o de recolocación de personas trabajadoras y, en los supuestos de que aquéllas no fueran suficientes, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas, ha venido siendo la práctica habitual de las empresas que componen Iberdrola Grupo; fórmulas incluso expresadas en distintas negociaciones, acuerdos y Convenios Colectivos. Es intención de ambas partes que esas prácticas laborales se mantengan en el futuro para las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo.

Por tanto, la Dirección de Iberdrola continuará vigilando las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, que pudieran efectuarse durante la vigencia de este Convenio. Si, como consecuencia de las citadas situaciones, se adoptara la decisión de suspender o extinguir las actividades en un centro de trabajo o en alguna de las unidades autónomas de producción, el personal afectado tendrá derecho a que se le apliquen las garantías de puesto de trabajo contenidas en el artículo 20.º del presente Convenio, bien mediante la recolocación en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes, o acogiéndose a los planes previstos en el punto 2 del citado artículo.

El contenido de la Introducción de este Convenio y el de la presente disposición, se enmarcan en el respeto de ambas partes a la aplicación de tres aspectos básicos:

- El reconocimiento de la negociación colectiva y el diálogo como procedimientos más idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.
- El mantenimiento del empleo, confirmando el compromiso de utilización de las recolocaciones, las salidas no traumáticas y la finalización de la vida laboral de manera regulada en los artículos 20.º y 23.º
- El mantenimiento de las condiciones laborales y el respeto de los derechos vigentes, en caso de transmisión de unidades productivas.

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

Con la entrada en vigor del VIII CCIG quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieren vigentes, se opongan a su articulado, especialmente las contenidas, en el VI CCIG.

Disposición final tercera. *Comisión Paritaria.*

Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el VIII CCIG, serán sometidas a la Comisión Paritaria, siendo ésta también competente para la adaptación de las normas al nuevo contenido del Convenio así como el resto de los aspectos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores y de la Empresa. Los representantes de los trabajadores serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio en razón a su respectiva representatividad conforme a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales generales celebradas en el ámbito de Iberdrola Grupo.

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

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

Los desacuerdos, tanto colectivos como individuales, que se produzcan en la Comisión Paritaria, podrán ser sometidos a un arbitraje interno, conforme al reglamento que figura en el Anexo 4. Asimismo, se hace expresa declaración de sometimiento al Acuerdo Interconfederal de Resolución de Conflictos, para lo cual ambas partes se comprometen a diligenciar los documentos pertinentes para ello.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando ambas partes así lo determinen con motivo de los temas planteados dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de recepción del escrito en el que se plantea la cuestión.

Se declaran expresamente constituidas las Subcomisiones Mixtas de Valoración de Ocupaciones, Promoción, Formación y Asuntos Sociales, que estarán formadas por idéntico número de miembros que la Comisión Paritaria.

En aplicación de lo establecido en esta disposición final tercera, los integrantes de ambas representaciones en la Comisión Paritaria, será de 10 miembros por cada parte. Por parte de la Representación Social el número de miembros que corresponde a cada Sección Sindical firmante del Convenio es el siguiente: SIE 4 miembros, ATYPE-CC 4 miembros y USO 2 miembros.

La citada Comisión estará Presidida como Moderador por D. Gabriel García Becedas, actuará como Secretaria Dña. M.<sup>a</sup> Teresa Sánchez-Girón Montecatine, y estará integrada por las siguientes representaciones:

Por la representación de la empresa:

D. Álvaro Murga Tomé.  
D. Juan Marrodán Loro.  
Dña. Nuria González Agraz.  
Dña. Ángela Quevedo Chaperó.  
D. Germán Martín Mangas.  
Dña. Sandra Mayo García.  
D. Álvaro Rioperez Orta.  
D. Cesar Babio Carabaña.  
D. Roberto García Galán.  
D. Julio Ángel Belinchón Vergara.

Por la representación social:

D. Rafael Ríos Samper (SIE).  
D. Agustín Salazar Lobato (SIE).  
D. Miguel Tomás Cañavate Bernal (SIE).  
D. Tomás Fernández Vicente (SIE).  
D. José María Martín Corral (ATYPE-CC).  
D. Juan Manuel Martín Martín (ATYPE-CC).  
D. Asier Martínez Pereda (ATYPE-CC).  
D. Pedro Mira Bevia (ATYPE-CC).  
D. Carlos Manuel Padilla Moreno (USO).  
Dña. Ángela Martínez Nogal (USO).

Disposición final cuarta. *Inaplicaciones de Convenio.*

Cuando concurrieran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto

de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, en supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (disposición final tercera), la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

Disposición final quinta. *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 sexta. *Revisión salarial.*

El SIR y el complemento de antigüedad se revisarán (con la parte consolidable) con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con los siguientes criterios:

– Incremento según los resultados operativos de la Compañía: atendiendo al resultado obtenido por la empresa según el EBITDA presupuestado para España anualmente, se establecen los siguientes porcentajes de incremento:

- Cumplimiento de objetivo entre el 80 y 100% → 0,5% (de esta cantidad será consolidable el 0,25%).

- Cumplimiento de objetivo entre 100 y 120% → hasta 2,5% adicional.

- Del incremento del 2,5% se consolidará un máximo 0,45%. La consolidación se realizará desde el inicio de este tramo (este porcentaje de consolidación máximo se alcanzará en el 103,6% del cumplimiento del EBITDA).

- El incremento entre el 100 y el 120% será proporcional.

- Las cantidades no consolidadas quedarán a opción de la persona trabajadora entre cobrarlas en efectivo o aportarlas al sistema de previsión social alternativo al plan de pensiones (SPS). La aportación al SPS, complementaria al Plan de Pensiones, estará exenta, o sujeta a tributación, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

Este incremento, si hubiere lugar a él, se constatará una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se pagará con efectos del 1 de enero del año anterior.

Las tablas de referencia (Escala de Ingreso y SBC) se revisarán, con la parte consolidada resultante de la aplicación de la fórmula anterior, para cada año de vigencia de Convenio una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se aplicará con efectos del 1 de enero del año anterior.

Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estas personas trabajadoras, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que esté encuadrado en ese momento.

Todos los complementos variables regulados en este Convenio (turno, retén, disponibilidad en IOMSA, disponibilidad de Renovables –bolsa de horas–, reclutamientos, plus de transporte, vacaciones fuera de temporada, horas extras, compensación pausa descanso mediodía, plus festivo especial, sustitución turno por prolongación igual o superior a 4 horas, etc.) se actualizarán con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con el mismo porcentaje, y en los mismos plazos, que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).

Los importes del plus de secretarías/os de dirección (recogidos en la NP-CD10) serán actualizados anualmente, durante la vigencia de este Convenio, con el mismo porcentaje, y en los mismos plazos, que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).

La tabla de gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el porcentaje consolidado resultante de aplicar la fórmula del año anterior. Para el año 2021 se aplicará el 0,69% correspondiente a la revisión de las cuentas auditadas en 2020.

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

*Disposición final séptima. Garantía para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021.*

Para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021 se mantendrán, a todos los efectos, las tablas de ingreso y de SBC vigentes a 31 de diciembre de 2020 actualizadas para cada año conforme a la disposición final sexta.

*Disposición final octava. Desconexión digital.*

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, «Ley Orgánica de Protección de Datos»), por la que se modificó, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores, mediante la adición de un nuevo artículo, el 20 bis y la redacción del artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

En relación con el punto anterior, Iberdrola Grupo, dentro de su compromiso con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar ha desarrollado un marco laboral que, dada su flexibilidad y amplitud, consigue hacer efectivo dicho compromiso. Nuestra Compañía ha implantado más de 100 medidas que conforman un marco laboral flexible situando a nuestra Empresa en la vanguardia en estos aspectos, y que se refleja en cuestiones concretas como son, por ejemplo, el establecimiento de la jornada continua todo el año como horario general, siendo la primera empresa del IBEX-35 en establecerla, la política de apoyo a la maternidad, el incremento de la flexibilidad horaria o la mejora en los permisos. Medidas éstas que, junto a otras, han sido acogidas internamente de forma muy positiva y que externamente se presentan siempre como un referente para el resto de empresas.

A todas estas medidas se suman la política de viajes y la incorporación de infraestructuras y medios que la Compañía pone a disposición de las personas trabajadoras, como es el caso de videoconferencias, herramientas informáticas colaborativas... que mejoran igualmente la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, ambas partes se comprometen a defender los principios de buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo una serie de compromisos que deberán adaptarse a las diferentes necesidades de nuestra empresa, atendiendo al derecho a la desconexión digital -que no una obligación- teniendo en cuenta el servicio esencial que presta nuestra Compañía, su carácter multinacional y en especial en todo aquello que afecta directamente al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas. Por lo que todo lo comentado deberá plantearse facilitando la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y evitando repercusiones negativas en la productividad, en la operativa o en los resultados. Es por ello que se comprometen al mantenimiento de las siguientes medidas:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada anual pactada en Convenio Colectivo vigente.
- Garantizar el cumplimiento de las necesidades de nuestro servicio esencial, lo que implica el respeto de las diferentes modalidades de jornada, así como, en aquellos casos en los que el servicio lo requiere, la atención de incidencias fuera de dicha jornada.
- Evitar, salvo en situaciones debidamente justificadas, prolongaciones de jornada y la realización de horas extraordinarias.
- Impulsar una cultura enfocada a resultados, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, eliminando la cultura del presentismo.
- Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación.
- Fomentar la racionalización del tiempo invertido en reuniones y evitando, en la medida de lo posible teniendo en cuenta el carácter internacional y los diferentes husos horarios de las compañías del Grupo, convocar reuniones a partir de las 6 de la tarde.
- Promover un uso eficiente y racional del e-mail y el teléfono corporativo, no solicitando respuesta fuera de los horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Si bien el actual marco de relaciones y condiciones laborales de nuestra compañía no hacen necesario la realización de grandes acciones, ambas partes entienden de vital importancia la realización de: campañas informativas y acciones de formación para reforzar los compromisos adquiridos, así como para informar y concienciar a todas las personas trabajadoras y sobre todo a aquellos con capacidad organizativa, sobre la necesidad de cumplir los principios de buenas prácticas y en general el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo; así como la implantación de automatismos, recordatorios, avisos electrónicos, todo ello sin perjuicio de aquellas medidas adicionales que ambas partes entiendan que pueden servir a reforzar este compromiso.

Disposición final novena. *Aplicaciones de normas.*

Se acuerda la aplicación dentro de Iberdrola Grupo de las siguientes normas de desarrollo de este Convenio. Todas ellas serán actualizadas conforme a las modificaciones acordadas entre las partes suscribientes en el Convenio Colectivo. A estos efectos siempre se tendrá en cuenta la última revisión de cada norma.

- Promoción y provisión de vacantes:
  - Norma sobre cobertura de vacantes y selección interna para ocupaciones valoradas (NP-001)
- Valoración de ocupaciones:
  - Subcomisión Mixta de Seguimiento y Administración de Valoración de ocupaciones (NP-002a).

- Procedimiento para la actualización de ocupaciones (NP-002b).
- Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones (NP-002c).
- Procedimiento para la reclamación de polifunciones desarrolladas (NP-002d).
- Formación:
  - Procedimiento de acreditación y compensación a los asistentes e instructores de los cursos de Formación (NP 003).
- Complementos de destino:
  - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Hidráulicas (NP-CD1).
  - Normativa para la aplicación del complemento de jefatura en Centrales Hidráulicas (NP-CD2).
  - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Nucleares (NP-CD3).
  - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Térmicas (NP-CD4).
  - Normativa para la aplicación del complemento de Atención a Instalaciones de Distribución (NP-CD6).
  - Normativa para la aplicación del complemento retributivo a los Jefes de Turno del Despacho Central de Generación (NP-CD12).
- Condiciones específicas:
  - Normativa para situaciones de Reclutamiento (NR-001).
  - Norma sobre gastos de Locomoción, Manutención y Estancia (MNPP 3.3.007).
  - Normativa para la aplicación del complemento de Secretarías/os de Dirección (NP-CD10).
  - Regulación del régimen de retén en Iberdrola Grupo (NP004).
  - Regulación del régimen de trabajo a turnos en Iberdrola Grupo (NP005).
- Beneficios Sociales:
  - Norma sobre Ayudas de Estudios (MNPP 3.3.009).
  - Norma sobre Ayudas Especiales para Personas con Discapacidad (MNPP 3.3.010).
  - Reglamento de Préstamos para la Adquisición de Viviendas.
  - Norma sobre Anticipos Especiales (MNPP 3.3.011).
- Normativa de Utilización de los Medios Informáticos y Acceso a la Información (NUMI).

Ambas partes se comprometen a la revisión y actualización de los siguientes apartados y normas:

- Disponibilidad de Iberdrola Renovables e Iberdrola Operación y Mantenimiento.
- NP004 (Reten).
- NP005 (Turnos) y los acuerdos que la desarrollan.
- NR001 (Reclutamiento).
- NP003 (Formación).
- MNPP3.3.007 (Gastos de locomoción).

Se habilita a la Comisión Paritaria del VIII CCIG para adecuar y actualizar estos apartados y normas, en el caso de que ambas partes de la citada comisión así lo decidan.

## ANEXO 1

## Tablas de Salarios

Las siguientes tablas son de aplicación en el año 2021, pendientes de su actualización conforme a la disposición final sexta, que se realizará en marzo de 2022.

## Salarios fijos en Iberdrola Grupo

2021

Evolución del Salario Base de Ingreso (valores anuales)

Incremento SBC: \*

	Técnicos	TTCC N09	TTCC N10	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F
% del SBC.	55%	49%	49%	53%	53%	55%	55%
Salario de Ingreso.	25.644,82 €	22.053,34 €	19.785,09 €	19.192,10 €	17.597,45 €	16.733,85 €	15.333,53 €
I1.	29.141,84 €	25.878,92 €	23.217,19 €	22.028,67 €	20.198,33 €	19.472,12 €	17.842,65 €
I2.	32.638,86 €	29.704,50 €	26.649,30 €	24.865,24 €	22.799,21 €	22.210,39 €	20.351,77 €
I3.	36.135,88 €	33.530,08 €	30.081,41 €	27.701,81 €	25.400,09 €	24.948,66 €	22.860,89 €
I4.	39.632,90 €	37.355,66 €	33.513,51 €	30.538,37 €	28.000,97 €	27.686,93 €	25.370,01 €
I5.	43.129,92 €	41.181,24 €	36.945,62 €	33.374,94 €	30.601,85 €		
Salario Base de Calificación SBC.	46.626,94 €	45.006,82 €	40.377,73 €	36.211,51 €	33.202,73 €	30.425,19 €	27.879,13 €

## Polifunciones (valores anuales)

	TTCC N09	TTCC N10	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F
Nivel de Polifunción.	1.982,79 €	1.802,54 €	1.622,29 €	1.464,50 €	1.351,94 €	1.239,27 €
Polifunción de Igual Nivel.	495,70 €	450,64 €	405,58 €	366,13 €	337,99 €	309,82 €

\* Pendiente de aplicación de la disposición final sexta, una vez auditadas las cuentas de la Compañía, con efectos del 1 de enero del año anterior.

## Complementos salariales

Escalón	Hora Extra 175%	Bonificación	Plus Hora Nocturna	Plus Transporte		
				1/2 hora	De 1/2 a 1 h	De 1 h a 1 1/2 h
N09	33,26 €	14,25 €	3,46 €	14,24 €	28,48 €	42,72 €
N10	29,86 €	12,80 €	3,13 €	12,78 €	25,56 €	38,34 €
C	26,73 €	11,46 €	2,75 €	11,47 €	22,94 €	34,41 €
D	24,48 €	10,49 €	2,54 €	10,47 €	20,94 €	31,41 €
E	22,41 €	9,60 €	2,34 €	9,61 €	19,22 €	28,83 €
F	20,52 €	8,79 €	2,16 €	8,82 €	17,64 €	26,46 €

Incremento SBC: \*

Escalón	Complemento Festivo Especial
N09	32,94 €
N10	29,51 €
C	26,44 €
D	24,23 €
E	22,15 €
F	19,79 €

Escalón	Reclutamiento Diurno		Reclutamiento Nocturno		Reclutamiento Normal
	Festivo	J. Continuada	Festivo	J. Continuada	
N09	148,20 €	71,63 €	177,85 €	85,98 €	55,59 €
N10	132,87 €	64,19 €	159,44 €	77,05 €	49,83 €
C	119,04 €	57,52 €	142,84 €	69,02 €	44,62 €
D	109,03 €	53,83 €	130,82 €	64,57 €	42,89 €
E	99,84 €	51,33 €	119,77 €	61,62 €	42,89 €
F	91,36 €	49,03 €	109,60 €	58,85 €	42,89 €
Reclutamiento desconvocado					42,89 €

Escalón	Turno (diario)			Sustitución Turno por prolongación igual o superior a 4 horas			
				Turno Diurno		Turno Nocturno	
	Base	Nocturno	Festivo	Festivo	J. Continuada	Festivo	J. Continuada
N09	22,13 €	41,14 €	82,35 €	44,46 €	21,49 €	53,36 €	25,79 €
N10	19,99 €	36,89 €	73,80 €	39,86 €	19,26 €	47,83 €	23,12 €
C	18,07 €	33,05 €	66,10 €	35,71 €	17,26 €	42,85 €	20,71 €
D	16,72 €	30,31 €	60,59 €	32,71 €	16,15 €	39,25 €	19,37 €
E	16,02 €	27,61 €	55,37 €	29,95 €	15,40 €	35,93 €	18,49 €
F	16,02 €	24,13 €	49,49 €	27,41 €	14,71 €	32,88 €	17,66 €

Complemento de Antigüedad en la Empresa. 36,56 €

Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
N09	33,26 €	14,25 €
N10	29,86 €	12,80 €
C	26,73 €	11,46 €

Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
D	24,48 €	10,49 €
E	22,41 €	9,60 €
F	20,52 €	8,79 €

## Complementos salariales específicos 2021

Iberdrola - Ib Generación - Ib Distribución			
Escalón	Retén		
	Normal	Festivo	J. Continuada
N09	49,46 €	143,62 €	62,61 €
N10	44,32 €	128,70 €	56,11 €
C	39,71 €	115,28 €	50,25 €
D	36,39 €	105,70 €	46,06 €
E	33,31 €	96,73 €	42,15 €
F	30,49 €	88,51 €	38,59 €

## Incremento SBC: \*

Iberdrola Operación y Mantenimiento		
Escalón	Plus Disponibilidad	
	Anual	Mensual
N09	2.500,38 €	208,37 €
N10	2.243,21 €	186,93 €
C	1.207,05 €	100,59 €
D	1.106,76 €	92,23 €
E	1.014,17 €	84,51 €
F	929,30 €	77,44 €

Retén en día laborable en jornada compacta (IB DISTRIBUCIÓN).	50,72 €
---	---------

Iberdrola Renovables Energía						
Escalón	Disponibilidad Laborable	Localizable			Incorporación	
		Festivo	Anual	Mensual	Laborable	Festivo
C	47,60 €	111,65 €	2.281,18 €	190,10 €	–	–
E	40,36 €	95,86 €	–	–	39,35 €	61,55 €

Iberdrola Renovables Energía		
Escalón	Plus Especial Dedicación	
	Anual	Mensual
N09	2.500,38 €	208,37 €
N10	2.243,21 €	186,93 €

\* Pendiente de aplicación de la disposición final sexta, una vez auditadas las cuentas de la Compañía, con efectos del 1 de enero del año anterior.

## ANEXO 2

### Gastos de Mantenimiento y Estancia

#### Gastos de mantenimiento y estancia en Iberdrola Grupo

2021\*

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe Completo	Plus de Hospedería
		En la Provincia	Fuera Provincia	En la Provincia	Fuera Provincia			
1.º	Gastos pagados							
2.º	4,48 €	24,40 €	31,85 €	21,14 €	26,11 €	70,93 €	133,37 €	13,97 €
3.º	4,22 €	20,71 €	26,95 €	19,10 €	23,79 €	59,99 €	114,95 €	13,38 €
								Importe diario

Grupo 1: Técnicos Cualificados (menos N10).

Grupo 2: Escalones N10 y C.

Grupo 3: Escalones D al F.

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

	Grupo 2.º	Grupo 3.º
Madrid y Barcelona.	127,54 €	102,61 €
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona.	116,03 €	93,02 €

\* Valores ya actualizados con la aplicación del 0,69% de revisión consolidada constatada en 2020.

## ANEXO 3

### Listado ocupaciones

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
001CX	Técnico administración A.	N09
002CX	Técnico administración B.	N10
003CX	Técnico auxiliar administración A.	C
004CX	Técnico auxiliar administración B.	D
005CX	Oficial especialista administración A.	E

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
006CX	Oficial especialista administración B.	F
007CX	Oficial administración.	F
008CX	Secretario/a dirección.	D
009CX	Técnico auxiliar gestión documental.	C
010CX	Técnico planificación y estudios.	N10
011CX	Telefonista A.	F
012CX	Telefonista B.	F
013CX	Técnico coordinación informática área.	N09
014CX	Técnico coordinación sistemas informáticos.	N10
015CX	Encargado sistemas informáticos.	C
016CX	Oficial informática A.	E
017CX	Oficial informática B.	F
018CX	Técnico auxiliar estudios A.	C
019CX	Técnico auxiliar estudios B.	D
020CX	Auxiliar técnico especialista A.	E
021CX	Auxiliar técnico especialista B.	F
022CX	Auxiliar técnico.	F
023CX	Delineante proyectista.	C
024CX	Delineante.	E
025CX	Dibujante.	F
026CX	Técnico topografía.	N10
027CX	Encargado topografía.	C
028CX	Topógrafo.	E
029CX	Gestor contratación y permisos A.	C
030CX	Gestor contratación y permisos B.	E
031CX	Técnico garantía calidad.	N09
032CX	Técnico auxiliar control calidad.	C
033CX	Supervisor control calidad A.	D
034CX	Supervisor control calidad B.	F
035CX	Supervisor trabajos A.	D
036CX	Supervisor trabajos B.	E
037CX	Oficial mantenimiento servicios generales.	F
038CX	Ayudante especialista trabajos varios.	F
039CX	Supervisor servicios especiales.	F
040CX	Auxiliar residencias.	F
041CX	Encargado almacén.	E

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
042CX	Almacenero A.	F
043CX	Almacenero B.	F
044CX	Técnico organización y recursos humanos.	N10
045CX	Técnico prevención riesgos laborales A.	N09
046CX	Técnico formación.	N10
047CX	Técnico auxiliar formación.	C
048CX	Monitor formación.	E
049CX	Técnico prevención riesgos laborales B.	N10
050CX	Supervisor prevención riesgos laborales.	C
051CX	Técnico seguridad corporativa.	N10
052CX	Técnico auxiliar seguridad corporativa.	C
053CX	Oficial servicios oficinas.	F
054CX	Ordenanza.	F
055CX	Conductor.	F
057CX	Oficial reproducción y archivo documentos A.	F
058CX	Oficial reproducción y archivo documentos B.	F
059CX	Oficial medios audiovisuales A.	E
060CX	Oficial medios audiovisuales B.	F
061CX	Técnico gestión innovación tecnológica.	N09
062CX	Técnico medio ambiente.	N10
063CX	Encargado relaciones externas.	D
064CX	Técnico/a gestión ambiental.	N09
065CX	Técnico/a ingeniería ambiental.	N09
066CX	Técnico/a transformación procesos y sistemas.	N09
067CX	Técnico/a logística.	N09
001DX	Jefe turno despacho central distribución.	N09
002DX	Subjefe centro regional control.	N09
003DX	Jefe turno centro regional control.	N10
004DX	Técnico operación y planificación.	N09
005DX	Técnico COI.	N10
006DX	Técnico planificación y estudios red.	N10
007DX	Coordinador COI.	D
008DX	Técnico inspección y verificación.	N10
009DX	Encargado inspección distribución.	D
010DX	Oficial inspección distribución.	F
011DX	Encargado medida y verificación.	D

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
012DX	Oficial medida y verificación.	F
013DX	Técnico recaudación corte y reposición A.	N09
014DX	Técnico recaudación corte y reposición B.	N10
015DX	Encargado recaudación A.	C
016DX	Encargado recaudación B.	D
017DX	Oficial proceso recaudación.	F
018DX	Encargado corte y reposición A.	D
019DX	Encargado corte y reposición B.	E
020DX	Oficial corte y reposición.	F
021DX	Técnico lectura-facturación A.	N09
022DX	Técnico lectura-facturación B.	N10
023DX	Encargado proceso lectura-facturación A.	C
024DX	Encargado proceso lectura-facturación B.	D
025DX	Oficial proceso lectura-facturación.	F
026DX	Lector equipos medida.	F
027DX	Técnico políticas y sistemas comerciales.	N10
028DX	Encargado políticas y sistemas comerciales.	D
029DX	Técnico especialista medida.	N09
030DX	Técnico conservación verificación medida.	N09
031DX	Encargado laboratorio medida.	D
032DX	Oficial laboratorio medida.	F
033DX	Encargado verificación equipos especls medida.	D
034DX	Técnico atención telefónica.	N10
035DX	Supervisor agencia telefónica.	C
037DX	Técnico contratación y liquidación energías.	N10
038DX	Técnico atención grandes clientes.	N09
039DX	Técnico clientes singulares y mercado.	N09
040DX	Técnico auxiliar clientes singulares y mercado.	C
041DX	Gestor clientes singulares y mercado.	D
042DX	Técnico desarrollo instalaciones distribución.	N10
043DX	Gestor desarrollo red.	D
044DX	Encargado tramitación proyectos y normalizac.	D
045DX	Encargado cartografía.	D
046DX	Oficial cartografía.	F
047DX	Jefe UPL A.	N09
048DX	Jefe UPL B.	N10

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
049DX	Montador UPL.	C
050DX	Oficial UPI.	E
051DX	Técnico mantenimiento líneas AT, MT y CT A.	N09
052DX	Gestor mantenimiento instalaciones distrib.	D
053DX	Encargado trabajos en tensión.	D
054DX	Oficial trabajos en tensión.	F
057DX	Técnico asistencia UPLS.	N09
058DX	Montador asistencia UPLS.	C
059DX	Técnico mantenimiento líneas mat.	N09
060DX	Técnico auxiliar ingeniería mantto líneas mat.	D
061DX	Técnico normas y calidad.	N10
062DX	Auxiliar técnico apoyo gestion mantenimiento.	E
063DX	Técnico mantenimiento líneas AT, MT y CT B.	N10
064DX	Técnico asistencia mantenimiento region.	N09
065DX	Jefe UT A.	N09
066DX	Jefe UT B.	N10
067DX	Técnico servicio al cliente.	N10
068DX	Encargado desarrollo BT.	C
069DX	Gestor comercial servicio al cliente.	E
070DX	Gestor desarrollo BT.	E
071DX	Gestor técnico comercial servicio al cliente.	D
072DX	Cobrador agencia.	F
073DX	Técnico atención a la red.	N10
074DX	Encargado asistencia tecnica.	D
075DX	Oficial asistencia tecnica.	F
076DX	Encargado atención grandes clientes.	D
077DX	Técnico equipos y aparellaje.	N09
078DX	Técnico ensayos químicos.	N10
079DX	Técnico verificación aparatos presión.	N10
080DX	Montador verificación aparatos presión.	D
082DX	Encargado ensayos eléctricos.	D
084DX	Técnico protección contra corrosión A.	N09
085DX	Técnico sistemas mantenimiento.	N10
086DX	Técnico sistemas mantenimiento y suplencias.	N10
087DX	Técnico estudios calidad servicio.	N10
088DX	Auxiliar control red.	F

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
089DX	Técnico ingeniería y construcción oc subest.	N09
091DX	Técnico montaje subestaciones.	N09
092DX	Técnico ingeniería y construcción líneas.	N09
094DX	Técnico ingeniería electromecánico A.	N09
095DX	Técnico auxiliar obra civil subestaciones.	C
096DX	Técnico auxiliar montaje subestaciones.	C
097DX	Montador subestaciones.	D
099DX	Técnico ingeniería de control A.	N09
100DX	Técnico gestion contratación y tramitaciones.	N09
101DX	Técnico transmisiones y conmutación.	N09
102DX	Técnico ordenadores y equipos digitales.	N09
103DX	Encargado ordenadores y equipos digitales.	D
104DX	Oficial ordenadores y equipos digitales.	F
105DX	Montador comunicaciones.	D
106DX	Oficial equipos comunicaciones-telecontrol.	F
107DX	Técnico protecciones-control.	N09
108DX	Técnico auxiliar protecciones y automatismos.	C
110DX	Técnico sistemas control red.	N10
111DX	Técnico auxiliar transmisiones y conmutación.	C
112DX	Técnico servicios generales zona.	N09
113DX	Encargado gestion e infraestructura.	C
115DX	Oficial control infraestructura.	F
116DX	Inspector transportes.	F
118DX	Técnico sistemas dirección.	N10
119DX	Técnico desarrollo organizativo.	N10
120DX	Encargado desarrollo organizativo.	D
121DX	Técnico previsión y estadísticas red.	N10
122DX	Técnico auxiliar planificación.	D
123DX	Técnico aprovisionamientos distrib.	N10
124DX	Técnico infraestructura área.	N10
125DX	Técnico control gestion área.	N10
126DX	Técnico normas y procesos de gestion área.	N10
128DX	Técnico normalización equipos-instalaciones.	N10
129DX	Técnico coordinación calidad y normalización.	N09
130DX	Técnico normalización mantenimiento líneas.	N10
131DX	Técnico organización y mejora procesos.	N10

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
132DX	Técnico políticas comerciales.	N10
133DX	Técnico marketing.	N10
134DX	Técnico normalización medida.	N10
135DX	Técnico automatización instalaciones distrib.	N09
136DX	Encargado automatización.	D
137DX	Técnico relaciones con el entorno.	N10
138DX	Técnico aprovisionamientos y transportes.	N10
139DX	Técnico planificación medioambiental.	N10
140DX	Técnico medio ambiente.	N10
141DX	Técnico sistemas distribución.	N10
142DX	Técnico auxiliar sistemas distribución.	C
143DX	Técnico auxiliar laboratorio protecciones.	C
144DX	Técnico protección contra corrosión B.	N10
145DX	Técnico estudios red y coordinac inversiones.	N09
146DX	Encargado mantenimiento líneas MAT.	D
147DX	Oficial mantenimiento líneas MAT.	F
148DX	Encargado mantenimiento instalaciones AT y MT.	D
149DX	Oficial mantenimiento instalaciones AT y MT.	F
150DX	Encargado ensayos fisico-químicos.	E
151DX	Técnico coordinación sat.	N10
152DX	Gestor medida y corte-reposición BT.	D
153DX	Técnico proceso comercial.	N09
154DX	Técnico normativa y sistemas distribución.	N10
155DX	Técnico apoyo atención telefónica.	N10
156DX	Técnico gestion clientes.	N10
157DX	Técnico gestion instalaciones.	N09
158DX	Jefe turno COD.	N09
159DX	Técnico planificación redes.	N10
160DX	Técnico nuevos suministros BT.	N10
161DX	Técnico gestion nuevos suministros.	N09
162DX	Técnico UTM.	N09
163DX	Jefe UPT.	N09
164DX	Técnico asistencia mantenimiento.	N09
165DX	Técnico gestion proceso lectura.	N09
166DX	Técnico gestion proceso corte-reposición.	N09
167DX	Técnico apoyo gestion.	N10

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
168DX	Encargado proceso comercial.	C
169DX	Oficial proceso comercial.	F
170DX	Técnico centro gestion red comunicaciones.	N09
171DX	Técnico proyectos comunicaciones.	N10
172DX	Técnico gestion medida y corte-reposición BT.	N09
173DX	Técnico construcción por necesidades propias.	N10
174DX	Técnico medida especial.	N09
175DX	Técnico ingeniería de control B.	N10
176DX	Coordinador centro de control.	C
177DX	Técnico normalización y mantenimiento instalaciones.	N09
178DX	Técnico ATR.	N09
179DX	Gestor ATR AT.	D
180DX	Gestor ATR BT.	E
181DX	Montador automatización.	D
182DX	Técnico gestion energía y operación.	N09
183DX	Técnico disciplina mercado.	N09
184DX	Técnico canales atención promoción y venta.	N09
185DX	Gestor reclamaciones.	D
186DX	Técnico auxiliar ordenadores y equipos digitales.	C
187DX	Técnico auxiliar medida especial.	C
188DX	Técnico ingeniería electromecánico B.	N10
189DX	Técnico tramitación acometidas.	N10
190DX	Encargado tramitación acometidas.	D
191DX	Gestor tramitación acometidas.	E
192DX	Técnico/a administración zona.	N10
193DX	Gestor/a administración zona.	E
194DX	Técnico/a apoyo gestion sostenibilidad.	N10
200DX	Técnico/a red.	N09
201DX	Encargado/a operación y mantenimiento red.	C
202DX	Oficial/a operación y mantenimiento red.	E
203DX	Encargado/a instalaciones AT/MT/BT.	C
204DX	Técnico/a apoyo red.	N10
205DX	Técnico/a soporte zona.	N09
206DX	Técnico/a estudios red.	N09
207DX	Coordinador/a puesta en servicio-diagnostico.	D
208DX	Técnico/a aux procesos y calidad de datos.	C

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
209DX	Técnico/a medida corte y telegestión.	N09
210DX	Técnico/a auxiliar medida y telegestión.	C
211DX	Gestor/ra medida corte y telegestión.	D
212DX	Técnico/a canales de atención ATR.	N09
213DX	Encargado/a canales de atención ATR.	C
214DX	Gestor/ra ATR.	D
215DX	Técnico/a administración de contratos ATR.	N09
216DX	Encargado/a administración de contratos ATR.	C
217DX	Técnico/a especialista red inteligente.	N09
218DX	Técnico/a auxiliar red inteligente.	C
219DX	Gestor/a instalaciones AT/MT/BT.	D
220DX	Técnico/a subestaciones.	N09
221DX	Técnico/a auxiliar subestaciones.	C
222DX	Técnico/a gestion subestaciones.	N09
223DX	Auxiliar técnico gestion subestaciones.	E
224DX	Técnico/a auxiliar inspección.	C
225DX	Técnico/a protecciones y telecontrol.	N09
226DX	Técnico/a auxiliar protecciones y telecontrol.	C
227DX	Técnico/a ingeniería líneas.	N09
228DX	Técnico/a construcción líneas.	N09
229DX	Supervisor/a construcción líneas.	D
230DX	Técnico/a reclamaciones y gestión zona.	N10
231DX	Gestor/a reclamaciones y administración zona.	E
232DX	Técnico/a aux. Tramitación y expedientes zona.	C
233DX	Gestor/a tramitación y expedientes zona.	E
234DX	Técnico/a aux. Inventario red y procesos.	C
235DX	Técnico/a presupuesto y programas.	N10
236DX	Gestor/a mantenimiento líneas MAT.	D
237DX	Técnico/a aux medida, corte y telegestión.	C
238DX	Técnico/a coordinación medida.	N09
239DX	Técnico/a equipos de red inteligente.	N09
001EX	Técnico gestion económico financiera A.	N09
002EX	Técnico gestion económico financiera B.	N10
003EX	Técnico auxiliar económico financiero.	C
004EX	Técnico gestion aprovisionamientos A.	N09
005EX	Técnico gestion aprovisionamientos B.	N10

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
006EX	Técnico auxiliar aprovisionamientos.	C
007EX	Encargado almacenes y transportes.	D
001GX	Jefe turno despacho central generación.	N09
002GX	Operador control sistemas hidráulicos.	N10
003GX	Técnico mercados energía.	N09
004GX	Técnico información liquidación y estudios.	N09
005GX	Técnico análisis y aplicaciones del sist elec.	N10
006GX	Jefe turno despacho central operaciones.	N09
007GX	Técnico medidas y cálculos hidráulicos.	N10
008GX	Inspector medidas hidráulicas.	D
009GX	Técnico instrumentación instalaciones H-M.	N10
010GX	Oficial instrumentación estaciones H-M y presas.	E
011GX	Técnico información y estudios H-M.	N10
012GX	Técnico tecnologías.	N09
014GX	Inspector ensayos.	C
015GX	Técnico gestion innovación tecnológica.	N09
016GX	Jefe resultados.	N09
017GX	Jefe estudios y resultados.	N09
018GX	Técnico resultados.	N10
019GX	Técnico estudios y programación.	N10
020GX	Jefe ingeniería nuclear.	N09
021GX	Técnico ingeniería nuclear.	N10
022GX	Jefe ingeniería.	N09
023GX	Técnico ingeniería.	N10
024GX	Técnico ingeniería mantenimiento.	N09
025GX	Técnico oficina tecnica.	N10
026GX	Técnico ingeniería planta.	N10
027GX	Jefe computador de proceso.	N09
028GX	Técnico mantenimiento.	N09
029GX	Supervisor mantenimiento.	N10
030GX	Montador mantenimiento.	C
031GX	Oficial mantenimiento A.	E
032GX	Oficial mantenimiento B.	F
033GX	Técnico programación y mantenimiento.	N09
034GX	Montador mantenimiento CH.	C
035GX	Oficial mantenimiento CH A.	E

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
036GX	Oficial mantenimiento CH B.	F
037GX	Jefe turno operación CN.	N09
040GX	Encargado operación CN.	D
041GX	Jefe turno operación CT A.	N09
042GX	Jefe turno operación CT B.	N10
043GX	Técnico control CT A.	N10
044GX	Técnico control CT B.	C
045GX	Operador auxiliar.	C
046GX	Encargado operación CT A.	D
047GX	Encargado operación CT B.	E
048GX	Oficial operación CT.	F
049GX	Jefe centro producción A.	N09
050GX	Jefe centro producción B.	N10
051GX	Encargado mantenimiento y operación CH.	C
052GX	Oficial mantenimiento y operación CH A.	E
053GX	Oficial mantenimiento y operación CH B.	F
054GX	Oficial mantenimiento y operación CH C.	F
055GX	Técnico centro operación cuenca.	N10
056GX	Encargado centro operación cuenca.	C
057GX	Patrón ganguil y técnico muelle.	N10
058GX	Técnico química y medio ambiente.	N09
059GX	Encargado química y medio ambiente.	D
060GX	Analista químico A.	E
061GX	Analista químico B.	F
062GX	Técnico parque carbón combustible y ceniza.	N09
063GX	Encargado parque carbón combustible y ceniza.	D
064GX	Oficial parque carbón combustible y ceniza.	F
065GX	Jefe emergencias radiolog y residuos radiact.	N09
066GX	Jefe experiencia operativa y análisis sistem.	N09
068GX	Técnico experiencias operativas.	N09
069GX	Técnico estudios y concesiones.	N10
070GX	Encargado relaciones externas.	D
071GX	Técnico formación seguridad e higiene.	N09
072GX	Encargado aprovisionamientos y servic grales.	C
073GX	Oficial seguridad CT.	F
074GX	Controlador accesos B.	F

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
076GX	Técnico protección radiológica.	N09
077GX	Monitor protección radiológica.	D
078GX	Controlador accesos A.	F
079GX	Técnico proyectos instalaciones A.	N09
080GX	Técnico proyectos instalaciones B.	N10
081GX	Técnico construcción montaje instalaciones A.	N09
082GX	Técnico construcción montaje instalaciones B.	N10
083GX	Técnico programación y costes.	N10
085GX	Operador reactor-turbina CN.	N09
086GX	Jefe centro operación cuenca.	N09
087GX	Encargado mantenimiento y apoyo a la operación.	C
088GX	Oficial mantenimiento y apoyo a la operación.	E
089GX	Supervisor programación y mantenimiento.	N10
090GX	Técnico análisis y resultados CH.	N09
091GX	Operador auxiliar CN.	C
092GX	Técnico gestion combustibles.	N09
093GX	Técnico auxiliar química y medio ambiente.	D
094GX	Técnico medio ambiente y documentación.	N10
095GX	Encargado sistemas reactor y salvaguardias.	D
096GX	Técnico medio ambiente y calidad.	N09
097GX	Técnico/a mantenimiento telecontrol.	N09
098GX	Técnico/a auxiliar mantenimiento telecontrol.	C
001IX	Técnico redes y sistemas informáticos A.	N09
002IX	Técnico redes y sistemas informáticos B.	N10
003IX	Analista aplicaciones informáticas A.	N09
004IX	Analista aplicaciones informáticas B.	N10
005IX	Analista programador.	D
006IX	Auxiliar técnico atención cliente informático.	E
001MX	Técnico comunicación e imagen.	N10
001RX	Técnico organización.	N09
002RX	Técnico selección.	N09
003RX	Técnico valoración.	N09
004RX	Analista valoración.	N10
005RX	Ayudante técnico sanitario.	N10
006RX	Encargado asuntos sociales.	D
007RX	Técnico gestion programa específico formación.	N09

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
008RX	Técnico proceso selección.	N10
009RX	Técnico salud laboral y prevención.	N09
010RX	Formador/a especialista campus.	N10
011RX	Formador/a campus.	C
001SX	Técnico proyectos, obras y mantenimiento A.	N09
002SX	Técnico proyectos, obras y mantenimiento B.	N10
003SX	Encargado infraestructura edificios.	D
004SX	Técnico imagen y diseño.	N10
005SX	Encargado imagen y diseño.	D
006SX	Técnico patrimonio artístico.	C
007SX	Oficial imprenta.	F
008SX	Supervisor seguridad corporativa.	D
009SX	Oficial seguridad corporativa.	F
010SX	Técnico/a mantenimiento integral inmuebles.	N10
011SX	Técnico/a servicios apoyo edificios.	N10
012SX	Encargado/a servicios apoyo edificios.	D
013SX	Auxiliar servicios apoyo edificios.	F
001KX	Técnico comercial.	N10
002KX	Jefe oficina comercial.	C
003KX	Promotor comercial.	D
004KX	Gestor oficina comercial.	E
001VX	Jefe/a turno CORE.	N09
002VX	Operador/a CORE.	C
003VX	Técnico/a apoyo CORE.	N10
004VX	Jefe/a zona minicentrales.	N09
005VX	Encargado/a o&m minicentrales.	D
006VX	Oficial/a o&m minicentrales.	F
007VX	Técnico/a sistemas minicentrales.	N10
008VX	Jefe/a zona parques eólicos.	N09
009VX	Encargado/a o&m parques eólicos.	D
010VX	Oficial/a parques eólicos.	F
011VX	Técnico/a apoyo o&m eólicos.	N10
012VX	Jefe/a turno operación planta termosolar.	N09
013VX	Auxiliar operación planta termosolar.	E
014VX	Técnico/a mantenimiento planta termosolar.	N10
015VX	Encargado/a mantenimiento planta termosolar.	D

COD. OCUP	Denominación ocupación	Escalón
016VX	Oficial/a mantenimiento planta termosolar.	F
017VX	Técnico/a asistencia prevención y m.ambiente RW.	N09
018VX	Técnico/a proyecto CORE global.	N10
019VX	Técnico/a auxiliar proyecto CORE global.	C
020VX	Técnico/a medida y liquidaciones.	N09
021VX	Auxiliar técnico instalaciones renovables.	E
0010X	Jefe/a turno operación C.C.	N09
0020X	Montador/a mantenimiento C.C.	C
0030X	Técnico/a química y medio ambiente C.C.	N09
0050X	Técnico/a formación, PRL y calidad C.C.	N09
0060X	Técnico/a equipo revisiones C.C.	N09
0070X	Oficial/a administración serv. gener. C.C.	E
0080X	Técnico/a auxiliar química y medioambiente C.C.	D
0090X	Auxiliar técnico C.C.	E
0100X	Almacenero/a C.C.	F
0120X	Técnico/a diagnóstico, control y apoyo C.C.	N09
0130X	Técnico/a mantenimiento e ingeniería C.C.	N09
0150X	Técnico/a auxiliar aprovisionamientos. y SS.GG.C.C.	D
0160X	Encargado/a control C.C.	D
0170X	Oficial/a exteriores C.C.	E

#### ANEXO 4

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

###### *Desarrollo del procedimiento interno en los conflictos*

1. El conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria (CP) del Convenio. El conflicto se resolverá favorablemente por el acuerdo mayoritario de ambas representaciones, según lo dispuesto en la disposición final tercera, párrafo segundo.

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

En estos procesos, salvo los que afecten a la interpretación del Convenio, queda a opción de la persona trabajadora o personas trabajadoras afectadas acceder a la jurisdicción laboral o someterse al arbitraje.

4. El arbitraje para la resolución de los conflictos será resuelto por un sólo Árbitro, D. Gabriel García Becedas, nombrado por las partes firmantes de este Convenio.

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

- El objeto del conflicto con especificación de su génesis, el desarrollo de la pretensión y los argumentos básicos que la fundamentan.
- El colectivo afectado por el conflicto y su ámbito territorial, o la persona o personas individualmente sujetas al conflicto.
- La identificación de los sujetos colectivos que la presentan y la de aquellos que a juicio de la CP ostenten legitimación para negociar en el ámbito del conflicto.
- La cuestión completa a la que el Árbitro deba limitar su conocimiento.
- El criterio a utilizar por el Árbitro sobre derecho o equidad.

5. 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. 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. El laudo arbitral deberá ser emitido de modo motivado y notificado a las partes en conflicto en un plazo máximo de 10 días hábiles, desde el inicio de su actuación.

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

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

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

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

## ANEXO 5

### Modalidades de jornada y horarios

#### A.1) Horario general:

Régimen de jornada continuada todo el año, de lunes a viernes, con flexibilidad en la entrada y salida desde las 7:15 h a las 16:51 h, con 7,59 horas diarias de trabajo efectivo (media diaria de horas en cómputo semanal teniendo en cuenta la posible adecuación de la jornada de lunes a jueves para adelantar la salida los viernes) y 1670 horas anuales.

- Se establece una flexibilidad horaria con posibilidad de anticipar la salida el último día laborable, tal y como se detalla a continuación:

- De lunes al penúltimo día laborable de la semana:

Entrada flexible desde las 7:15 h hasta las 9:15 horas, realizando una jornada mínima diaria de 7 horas 36' y con posibilidad de hacer hasta 15' más, que se acumularán para adelantar la salida el último día laborable de la semana.

Salida flexible desde las 14:51 h hasta las 16:51 horas y con posibilidad de hacer hasta 15' más (17:06 horas).

Los tiempos acumulados de lunes al penúltimo día laborable de la semana solo podrán ser utilizados para adelantar la hora de salida el último día laborable de la misma semana, sin que se contemple compensación alguna si no fueran utilizados para ello.

- Último día laborable de la semana:

Entrada flexible desde las 7:15 h hasta las 9:15 horas, realizando una jornada mínima diaria 7h36' descontando sobre esta los tiempos acumulados, hasta 15' diarios más, mencionados en el punto anterior, del lunes a penúltimo día laboral de la semana en curso, estableciendo como horario mínimo de salida las 14:00 y máximo las 16:51.

El personal bajo el régimen de Horario General no percibirá compensación alguna por los gastos que le pudiera ocasionar la comida, salvo los gastos de manutención y estancia derivados de viajes profesionales que se aplicarán con los criterios de la norma MNPP 3.3.007.

Excepcionalmente se compensará el gasto por comida cuando por orden de la jefatura se prolongue la jornada más de una hora (descontado el tiempo para comer) y se justifique el gasto mediante el correspondiente ticket. Estas comidas se justificarán con la firma del director de la unidad y del director de RRHH del negocio correspondiente. Dado el carácter excepcional de esta compensación, si se observara un uso continuado de la misma se procederá a aplicar el párrafo siguiente.

Dadas las características de nuestras empresas, ambas partes se comprometen a que este tipo de jornada garantizará, en todo caso, la cobertura de las necesidades organizativas, y que en caso contrario se podrán implantar otros tipos de horarios para dar respuesta a dichas necesidades, sobre todo en aquello que afecte directamente al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. En consonancia con lo dicho, en caso de no poder dar respuesta a dichas necesidades con este horario, se pueden establecer otro tipo de jornadas específicas o limitaciones de la flexibilidad horaria.

En línea con lo anterior, se incluye el teletrabajo y un horario con mayor flexibilidad para aquellos Técnicos Cualificados, que por las características de su trabajo lo precisen. Este horario tiene como base una jornada anual con un horario obligatorio de aproximadamente 1000 horas/año distribuidas proporcionalmente dentro de las 220 jornadas (a realizar en todo caso dentro de los límites del horario general 9:15 a 14:51), quedando el resto de horas, hasta el máximo anual establecido por el VIII CCIG, sujetas al régimen de flexibilidad. La asignación y desasignación de este horario será potestativa de la Compañía y estará condicionada a la cobertura de dichas necesidades empresariales.

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

#### A.2) Horario de turnos:

Para el personal en régimen de turno cerrado, la jornada diaria de cada persona trabajadora será de 8 horas que se realizará rotando mañana, tarde y noche, con el calendario más adecuado a las necesidades organizativas según lo establecido en la normativa específica de desarrollo.

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

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

Dentro de la jornada de 1670 horas anuales independientemente de la duración del tiempo de solape/relevo, que será el necesario para cada caso, se reconoce un máximo de 40 horas anuales como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada y horario durante los periodos de mantenimiento para el personal a régimen de turnos en Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., Iberdrola Renovables Energía, S.A.U., Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U e Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. será de 8 horas diarias, entre las 7:30 h y las 15:30 horas.

B) Horario de jornada compacta brigadas de operación y mantenimiento (I-DE, Redes Eléctricas Inteligentes S.A.U. e Iberdrola Infraestructura y Servicios de Red, S.A.U.):

Definición: Es una modalidad de jornada de aplicación a los Oficiales de Operación y Mantenimiento adscritos a Brigadas de Mantenimiento y Operación Local, que estén sujetos a jornada normal con retén, cuyas necesidades organizativas lo permitan y cuenten con una dotación mínima de 8 oficiales operación y mantenimiento red (202DX-E).

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

Características: El horario tendrá como base la jornada continuada, salvo para las personas trabajadoras que, por calendario, les corresponda retén, que realizarán jornada partida. Además, existirá una bolsa de 130 horas para completar las 1670 horas anuales por persona trabajadora.

De esta forma el horario quedaría de la siguiente forma:

- Durante el periodo que el oficial no está sujeto por calendario a régimen de retén:
  - Jornada continuada de lunes a jueves: de 7:30 h a 14:30 h.
  - Jornada continuada los viernes: de 7:30 h a 13:30 h.
- Durante el periodo que el Oficial está sujeto por calendario a régimen de retén:
  - Jornada partida de lunes a jueves: de 10:30 h a 13:30 h y de 14:30 h a 19:30 h.
  - Jornada continuada los viernes: de 7:30 h a 13:30 h.
- Criterios de utilización de las horas de bolsa: Las horas de bolsa se utilizarán por el retén y se computarán en los siguientes casos:
  - Atención de incidencias.
  - Paradas programadas y descargos.
  - Todas las necesidades de Atención a la Red que puedan solucionarse con el retén, con objeto de evitar molestias al resto de personal, siempre que se respeten las disposiciones legales sobre Prevención de Riesgos Laborales.
    - No se tomarán en cuenta las horas dedicadas, fuera del horario normal, para situaciones de excepcional gravedad (inundaciones, grandes vendavales, interrupciones masivas de suministro, etc.), las cuales tendrán carácter de horas complementarias u horas extraordinarias en su caso.
- Regularización de las horas de bolsa: En la primera quincena del mes de junio de cada año RR.HH. del Negocio analizará la situación de las bolsas, con objeto de adecuar los horarios para cumplir la jornada anual pactada en Convenio (1670 horas). Esta adecuación, en su caso, se realizará adelantando la hora de entrada de la mañana durante la jornada partida de los Oficiales que, por calendario estén sujetos a retén.
  - Criterios de aplicación general:
    - Para el colectivo afectado por este horario, no se utilizará la «distribución irregular de la jornada obligatoria».
    - En el momento en que se realicen horas fuera de la jornada de retén o se agoten las horas de bolsa, las restantes que sean necesarias realizar y aquellas que se produzcan por excesos de jornada, se compensarán con los criterios establecidos en el Convenio Colectivo para las horas complementarias u horas extraordinarias obligatorias.
    - En todo momento se respetarán los acuerdos sobre calendarios y descansos compensatorios previstos en la norma de retén.
    - En las situaciones de ausencias por permisos, y bajas por enfermedad, superiores a un mes, así como en las nuevas incorporaciones, el número de horas de bolsa cuyo momento de realización no esté definido previamente, se reducirá en la cantidad que proporcionalmente corresponda.

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

- Todas las horas trabajadas con cargo a la «bolsa de horas» (130h): Se retribuirán al 175% por cada una de ellas.
- Durante los periodos en los que se esté a retén se compensará con 50,72€ por día laborable (valores a 01-01-2020, este valor se revisará anualmente con los criterios y plazos acordados para la actualización del SBC). En los periodos de retén en día festivo se aplicará la tabla de valores del Anexo 1 del presente Convenio.

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

C) Jornada con bolsa de horas y Jornada Continua de Operación en el Negocio de Renovables:

El personal de Operación y Mantenimiento del Negocio de Renovables Energía se regirá, preferentemente, dependiendo de la instalación a la que esté adscrito, por la Jornada de Bolsa de Horas o por la Jornada Continua de Operación.

– Regulación de la disponibilidad, aplicable a las jornadas de Bolsa de horas y a la Jornada Continua de Operación:

- Definición: Dentro de los días de disponibilidad las personas trabajadoras sujetos a alguna de estas dos jornadas contarán con una bolsa de horas que se utilizará para todos los trabajos que se realicen fuera de la jornada laboral hasta cumplir las 1670 horas, así como para los tiempos de viaje que se pudieran emplear para acudir a dichos trabajos.
- El tiempo de incorporación al servicio desde que se recibe el aviso se establece con carácter general en 60 minutos, pero puede ser establecido un tiempo superior dependiendo de la localización de cada instalación en particular.
- Horas de bolsa y días de disponibilidad: Cada persona trabajadora estará en situación de disponible a lo largo de 122 días al año (150 días para el caso de instalaciones atendidas por menos de 3 oficiales). Las horas dedicadas a este concepto a deducir de la bolsa de horas son 130 en cómputo anual.
- La situación de disponible comienza en el momento en el que la persona trabajadora, que está en dicha situación por calendario, finaliza su jornada laboral y termina con el comienzo de la siguiente jornada de mañana.

– Calendarios:

- Se establece como máximo 122 días de disponibilidad a lo largo del año para dotaciones de 3 o más personas trabajadoras más 28 días posibles para los casos establecidos en el presente Convenio, y se mantienen 150 días máximo de disponibilidad para dotaciones de 2 personas (con los 28 días comentados anteriormente). Para dotaciones de 4 o más personas trabajadoras se incluirán en calendario, a principio de año, los días de disponibilidad que organizativamente se estimen convenientes sin sobrepasar los máximos establecidos, pudiendo igualmente incluirse durante el año nuevos días de disponibilidad con los límites máximos antes comentados siempre que estos se notifiquen con una antelación mínima de 5 días y, al menos, se incluyan en dicho calendario un mínimo de dos días consecutivos. Los calendarios, en todo caso, se realizarán según criterio marcado por la dirección en cuanto a necesidades organizativas y productivas.

- La Empresa elaborará a principios 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.

- En el caso de ausencia de una persona trabajadora durante el periodo de disponibilidad, la Dirección procederá a la suplencia del mismo, asignando a otra persona trabajadora de su mismo calendario.

- El tiempo de trabajo, realizado fuera de los horarios de Jornada Continua de Operación y horario general de Bolsa de Horas, se contabilizará en fracciones de media hora y siempre descontado de la parte de la bolsa de horas, hasta el máximo de 130.

#### C.1) Jornada de horario general con bolsa de horas:

El personal de Operación y Mantenimiento OMHID del Negocio de Renovables que preste servicio en las Instalaciones tendrá su jornada dividida en dos bloques:

- Primer bloque: 1540 horas regidas por horario general.
- Segundo bloque: 130 horas anuales en «bolsa de horas».

#### C.2) Horario de Jornada Continua de Operación:

El personal de Operación y Mantenimiento del Negocio de Renovables, excepto OMHID, que preste servicio en las instalaciones tendrá su jornada dividida en dos bloques:

Primer bloque:

- Para los oficiales que presten servicio en instalaciones eólicas o mixto (eólicas y fotovoltaica) presencia en parque (para dotaciones/agrupaciones de 3 o más personas trabajadoras): horario de 7:00 a 14:00 y de 14:00 a 21:00 (1540 h) con bolsa 130 horas. Este horario se aplicará todo el año.

En cuanto a las dotaciones de 2 personas, se establece su jornada de 7:00 a 14:00.

- Para el personal que solo preste servicios en plantas Fотовoltaicas (para dotaciones/agrupaciones de 3 o más personas trabajadoras):

Horario verano (abril/septiembre): 7:00 a 14:00 y 14:00 a 22:00.

Horario invierno (octubre/marzo): 7:00 a 14:00 y 12:00 a 19:00 (1 h comida en el de tarde).

Segundo bloque: 130 horas anuales en «bolsa de horas»

Se posibilitan, de forma restrictiva, los cambios de jornada de la mañana a la tarde o de la tarde a la mañana siempre que se respeten los siguientes criterios organizativos y productivos:

- Criterios organizativos: se podrá sustituir la ausencia de alguna persona trabajadora motivada por motivos personales (p.e.: permisos retribuidos, vacaciones, enfermedad...), o por motivos profesionales (p.e.: formación...), con el cambio de jornada de otro de los componentes de la agrupación, avisando a este último una vez se conozca el motivo que la ocasiona.

- Criterios productivos: igualmente se podrá cambiar la jornada de alguno de los compañeros de la dotación en situaciones que condicionen la presencia de personal en parque, por ejemplo, vientos muy fuertes, temporales, nevadas... o con motivo de realización de trabajos que precisen dichos cambios, por ejemplo, descargos.

#### C.3) Bolsa de horas:

La bolsa anual de 130 horas establecida más arriba se excluye de los horarios marcados en calendario y se utilizarán para su realización en las instalaciones de producción para todos los trabajos que se realicen fuera de la jornada laboral hasta cumplir

las 1.670 horas, así como para los tiempos de viaje que se pudieran emplear para acudir a dichos trabajos.

Regularización de las horas de Bolsa: con objeto de adecuar los horarios para cumplir la jornada anual pactada en Convenio, a partir de junio, se podrá prolongar la hora de salida en la jornada de mañana o adelantar la hora de entrada en la jornada de tarde (que en todo caso descuentan de la bolsa de horas), con la posibilidad de hacer adecuaciones trimestrales.

Se mantienen los aspectos recogidos en los acuerdos del Comité Central de Seguridad y Salud en lo que respecta a la posibilidad de realizar en solitario, ciertos trabajos de operación y mantenimiento en Renovables.

Agrupaciones: se establece como criterio general la necesidad de disponer de parejas en determinadas épocas del año y para determinados trabajos. Intentando conciliar este hecho con la petición social de incrementar personal en la jornada de mañana, se establecen las siguientes dotaciones:

- Agrupaciones de 2: los 2 de mañana.
  - Agrupaciones de 3: 2 de mañana y 1 de tarde.
  - Agrupaciones de 4:
    - Con mantenimiento internalizado (GEMA) implantado, 3 de mañana y 1 de tarde el 50% del año y, el otro 50%, 2 de mañana y 2 de tarde.
    - En los que no hay mantenimiento internalizado (GEMA) implantado, 3 de mañana y 1 de tarde el 75% del año y, el otro 25%, 2 de mañana y 2 de tarde.
  - Agrupaciones de 5:
    - Con mantenimiento internalizado (GEMA) implantado 4 de mañana y 1 de tarde el 50% del año y, el otro 50%, 3 de mañana y 2 de tarde.
    - En los que no hay mantenimiento internalizado (GEMA) implantado 4 de mañana y 1 de tarde el 75% del año y, el otro 25%, 3 de mañana y 2 de tarde.
  - En caso de agrupaciones superiores se atenderá a la proporcionalidad anteriormente comentada.
- El horario de los encargados 009VX será de 7:00 a 14:36h.

D) Registro de jornada diaria:

Ambas partes entienden y expresan, tal y como se recoge en el plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola, y siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, su voluntad de promover la igualdad real entre todo el personal de nuestra Compañía. En línea con lo comentado, y de forma clara, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, con adaptación práctica de este punto a las circunstancias de nuestra empresa mediante la implantación de acciones y medidas que se recogen en el VIII CCIG y en el propio Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación.

En relación con lo anterior las partes entienden, igualmente, como principio clave, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De aquí, surgen no solo las distintas medidas laborales (selección, formación, promoción, beneficios sociales...), complementarias (lanzaderas, videoconferencias...) y de conciliación implantadas en la compañía, sino también, los diferentes horarios acordados para los distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso de Iberdrola con la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Hay que realizar mención especial, en relación con lo comentado, que corrobora estos acuerdos y da una visualización clara al compromiso de nuestra Compañía con la

implantación de horarios que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar, el hecho de que Iberdrola fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año, medida que ha sido acogida interna y externamente de forma muy positiva y que en los últimos acuerdos colectivos ha sido incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria. Igualmente, y aun teniendo en cuenta el servicio público que presta nuestra compañía durante los 365 días al año las 24 horas al día y las características de nuestra compañía, también se han implantado horarios que facilitan, la mayor parte del tiempo, el disfrute de la jornada continua para el personal de campo que atiende a las instalaciones generadoras y la red de distribución.

Todos estos esfuerzos realizados por la Compañía y la Representación Social en lo que respecta a la implantación de estos horarios, han sido complementados, sin consideración de tiempo de trabajo efectivo, con infraestructuras (salas con máquinas de vending, cafeterías, comedores...) y medios (acceso a internet, redes sociales...) puestos a disposición de las personas trabajadoras que mejoran y facilitan su estancia en nuestras instalaciones y que flexibilizan su jornada laboral. El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Es muy importante reseñar en este sentido la diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo, ya que la realidad del día a día supone, como ya se ha explicado, que no todo el tiempo que las personas trabajadoras están presentes en el centro de trabajo es tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, el presente acuerdo debe ser respetuoso con esta situación.

En el caso del personal adscrito a la modalidad de Teletrabajo presentada en el artículo 21.º, se entiende como tiempo efectivo de trabajo exclusivamente aquel dedicado a actividades propias del puesto, descartando todos aquellos tiempos empleados en descansos o actividades personales, incluyendo aquellas realizadas con los medios puestos a disposición por la Compañía.

Hay que tener en cuenta que en caso de utilizar otros medios y métodos de control diferentes a los actualmente planteados que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, deberíamos ir a una situación mucho más restrictiva, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de las personas trabajadoras durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Por ello, tomando en consideración que ambas partes entienden que la mejor alternativa es el mantenimiento de la situación actual, en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación y en cuanto a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de las personas trabajadoras en relación con el tiempo de presencia en nuestras instalaciones que flexibilizan la jornada laboral, y no la implantación de otros métodos de registro (normativa, procedimiento, lectoras...) mucho más restrictivos y que vayan en contra de dicha flexibilidad, de cara a adaptar el sistema a la nueva regulación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta además las distintas casuísticas de nuestra compañía, se acuerda:

- Mantener el acuerdo colectivo (VIII CCIG) en lo que respecta a tiempo de trabajo efectivo (1670 horas) y los distintos tipos de horarios pactados en dicho acuerdo. Manteniendo por tanto la consideración de tiempo efectivo exactamente igual que como lo entendemos en la actualidad, es decir, considerando tiempo efectivo exclusivamente como aquel en el que las personas trabajadoras realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones (presencia o flexibilización de la jornada).

- Incorporar a todo el personal con relación laboral, independientemente de su categoría, en el sistema de registro de jornada diarias. Atendiendo a ciertas características como por ejemplo tipo de horario, centro de trabajo, teletrabajo en el domicilio habitual de la persona trabajadora... se establecen tipos diferentes de sistema de registro de jornada que da respuesta a las peculiaridades de cada colectivo.

– Dado las diferentes casuísticas (atascos, aparcamientos...) que motivan que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones de Iberdrola, y teniendo en cuenta ambas partes, y las propias personas trabajadoras, que la hora de entrada pactada es a las 7:15, los tiempos anteriores a esta hora en ningún caso serán tenidos en cuenta como de jornada de trabajo efectiva, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como muy pronto a las 7:15. Quedan lógicamente excluidos de este punto aquellos horarios pactados con hora de entrada anterior a las 7:15 (p.e. personal a turnos).

– Las personas trabajadoras están obligadas a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro de jornada y, en su caso, de compensación horario de exceso de trabajo efectivo a tal efecto y según colectivo, que en estos momentos son los siguientes:

- Colectivo 1: El personal que tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestros edificios corporativos: deberá realizar el fichaje según el procedimiento establecido, reflejándose la hora de entrada y de salida. Se incluye también en este colectivo al personal que está adscrito a la modalidad de Teletrabajo, y cuya jornada en los días que teletrabaja en su domicilio habitual quedará registrada a través de una aplicación informática específica. Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

- Colectivo 2: Para el personal que no tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestros edificios corporativos (p.e. determinados horarios como los de compacta, turnos, personal de brigadas, o por estar adscritos a centros de trabajo sin lectoras de fichajes...): se acuerda que estas personas trabajadoras, y sus jefaturas directas en caso necesario, rellenen y firmen manualmente, su registro horario diario con la indicación de la hora de entrada y de salida, no teniendo que especificar en dicho parte los motivos y los tiempos dedicados a aspectos propios de la flexibilidad dentro de la jornada que no tiene consideración de tiempo de trabajo (tiempo de presencia). El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

## ANEXO 6

### **Desarrollo complementario del artículo 100.º del Convenio Colectivo: Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud**

#### A) Política General de Prevención de Riesgos Laborales.

1. La Dirección de Iberdrola establece la Política General de Prevención de Riesgos Laborales a nivel del Iberdrola Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta Política se desarrollará conforme a los principios y a través de las acciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia.

En este sentido y de acuerdo con los apartados 1 y 2 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformados por la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales se integra 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 en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud.

Asimismo, con el fin de potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las actividades de todas las empresas de Iberdrola Grupo, se potenciarán aquellas funciones de prevención de riesgos laborales más directamente ligadas a la coordinación y supervisión de los trabajos que se realizan en las distintas empresas y unidades operativas de Iberdrola Grupo.

2. Para concretar las directrices y acciones a realizar, todas las empresas de Iberdrola Grupo realizarán anualmente una planificación de las actividades preventivas, que será consultada a los Delegados de Prevención en el seno del Comité Central de Seguridad y Salud antes del comienzo de cada año.

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

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

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

3. Al amparo de los artículos 35.4 y 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el derecho de consulta y participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en Iberdrola Grupo por medio de los Delegados de Prevención y del Comité Central de Seguridad y Salud, según lo previsto en este capítulo. Los Comités Locales de Seguridad y Salud y los Representantes de los Trabajadores que sean miembros de éstos actuarán, a todos los efectos, por delegación del Comité Central de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención, respectivamente.

#### B) Servicio de Prevención.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola es de ámbito corporativo y se configura como Servicio de Prevención de cada una de las Empresas de Iberdrola Grupo.

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

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

Grupo en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

La organización y funciones del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola están definidas en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud Laboral en Iberdrola Grupo España, siendo revisadas en caso necesario para adecuarlas a las características y circunstancias del conjunto de empresas de Iberdrola Grupo.

El personal integrante del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de las personas trabajadoras y sus representantes como de las líneas jerárquicas de las Empresas de Iberdrola Grupo, disponiendo para ello del acceso a la información y documentación así como de las garantías establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo guardar sigilo profesional sobre la información relativa a las Empresas a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

#### C) Delegados de Prevención

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

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

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

#### D) Comités de Seguridad y Salud

1. Comité Central de Seguridad y Salud.—El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (C.C.S.S.), constituido al amparo de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Iberdrola Grupo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen la competencia y facultades de los Comités Locales de Seguridad y Salud (C.L.S.S.), así como la dirección y coordinación de los mismos.

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

#### Composición:

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

- Un Presidente nombrado por la Dirección de Recursos Humanos España de Iberdrola, que ostentará la representación del C.C.S.S., convocará y presidirá sus reuniones, velará por el cumplimiento de los acuerdos, y dará el visto bueno al Orden del Día de las reuniones y a las actas de las mismas.
- Once Vocales nominados que, junto con el Presidente, actuarán en representación de las Empresas de Iberdrola Grupo.
- Los doce Delegados de Prevención, que actuarán en representación de las personas trabajadoras de las Empresas de Iberdrola Grupo.
- Un Secretario, con voz, pero sin voto, designado por el Comité a propuesta del Presidente. Dicho Secretario levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones y custodiará la documentación del C.C.S.S. En caso de ausencia será sustituido por el vocal que el Presidente acuerde a tal efecto.
- El Director del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, que asistirá a las reuniones como Asesor Permanente del Comité y que podrá estar acompañado de otros miembros de dicho Servicio en calidad de Asesores.

Asimismo, en las reuniones del C.C.S.S. podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 91.º de este Convenio Colectivo.

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

#### Funciones:

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

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

8.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 C.L.S.S. en el cumplimiento de sus obligaciones específicas, haciendo las oportunas observaciones al efecto.

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

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

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

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

14.ª) Promover la formación adecuada de todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras distinguidas en temas de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

#### Reuniones:

El C.C.S.S. se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario.

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

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

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

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

#### Documentación:

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

## Actas:

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

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

## Cumplimiento de acuerdos:

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

## Información:

De las actas del C.C.S.S. se dará cuenta a la Dirección de las Empresas de Iberdrola Grupo, a los C.L.S.S. y a los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 91.º del presente Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

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

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

## 2. Comités Locales de Seguridad y Salud

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

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

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

En los C.L.S.S. los Representantes de los Trabajadores asistirán a las reuniones por delegación de los Delegados de Prevención, siendo designados por las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa del ámbito de los correspondientes Órganos de Representación existentes en Iberdrola Grupo. Excepcionalmente podrán ser nombradas otras personas cuando en el ámbito anterior se hubieran agotado las listas de miembros electos. Su número en cada C.L.S.S. se establece con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 personas trabajadoras: 2.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: 3.
- De 501 a 1.000 personas trabajadoras: 4.
- De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5.

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

La Dirección de las Empresas de Iberdrola Grupo se compromete a establecer, en la Planificación Anual de la actividad preventiva, cursos especiales de prevención de riesgos laborales para los miembros de la representación de los trabajadores en los C.L.S.S. El tiempo de dedicación a dichos cursos será considerado como tiempo de trabajo.

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

Los C.L.S.S. se reunirán trimestralmente, con carácter ordinario.

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

Los C.L.S.S. adoptarán sus propias normas de funcionamiento dentro del marco general acordado con las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo y con los criterios que dicte al efecto el Comité Central de Seguridad y Salud.

#### Apéndice al artículo 66.º del Convenio Colectivo

##### 1. Medicina primaria:

Medicina General.  
Pediatría y Puericultura de zona.  
Enfermería - Servicio de ATS / D.U.E.

##### 2. Urgencias.

##### 3. Especialidades:

Alergología.  
Anestesiología y Reanimación.  
Angiología y Cirugía Vasculard.  
Aparato Digestivo.  
Cardiología.  
Cirugía Ano-Rectal. Proctología.  
Cirugía Artroscópica.  
Cirugía Cardiovascular.  
Cirugía General y del Aparato Digestivo.  
Cirugía Maxilo-Facial.  
Cirugía Plástica Reparadora.  
Cirugía Torácica.  
Dermatología médico quirúrgica.  
Endocrinología y Nutrición.  
Geriatría.  
Hematología y Hemoterapia.  
Inmunología.  
Medicina Interna.  
Medicina Nuclear.  
Nefrología.  
Neonatología.  
Neumología. Aparato Respiratorio.

Neurocirugía.  
Neurofisiología Clínica.  
Neurología.  
Obstetricia y Ginecología.  
Odonto-Estomatología.  
Oftalmología.  
Oncología Médica.  
Oncología Radioterápica.  
Otorrinolaringología.  
Psiquiatría y Psicología.  
Radiología.  
Rehabilitación y Fisioterapia.  
Reumatología.  
Tratamiento del Dolor.  
Traumatología y Cirugía Ortopédica.  
Urología.

4. Medicina preventiva:

Cardiología.  
Obstetricia y Ginecología.  
Pediatría.  
Planificación Familiar.  
Vacunación.

5. Medios de diagnóstico:

Análisis clínicos.  
Radiodiagnóstico.  
Otros medios de diagnóstico.  
Medios de diagnóstico de alta tecnología.  
Medios de contraste para pruebas diagnósticas.  
Estudios genéticos .

6. Hospitalización:

Hospitalización obstétrica.  
Hospitalización quirúrgica.  
Hospitalización médica.  
Hospitalización en U.V.I.  
Hospitalización psiquiátrica.  
Hospitalización domiciliaria.  
Hospitalización de día.

7. Tratamientos especiales:

Aerosolterapia-ventiloterapia.  
Oxigenoterapia ambulatoria y a domicilio.  
Transfusiones de sangre y/o plasma.  
Foniatría y Logopedia.  
Láser Vascular y Proctológico.  
Dermatología.  
Da Vinci.  
Factores de Crecimiento Plaquetar (lesiones traumatológicas articulares).  
Mejoras en Oncología.  
Laserterapia.  
Nucleotomía percutánea.  
Quimioterapia y Oncología radioterápica.

- Electrorradioterapia.
- Diálisis y riñón artificial.
- Hemodiálisis y diálisis peritoneal.
- Litotricia Renal.
- Diagnóstico y tratamiento de la esterilidad o infertilidad.
- S.I.D.A.
- Trasplantes.
- Alcoholismo crónico, drogadicción, intoxicaciones y otros.
- Infiltración articular.
- Tratamiento del dolor.
  
- 8. Otros servicios:
  - Ambulancias.
  - Matronas.
  - Preparación al Parto.
  - Ortoprótisis.
  - Vacunación.
  - Tiras Reactivas para medición de glucemia, glucosuria y combinados glucosa/cuerpos cetónicos.
  - Jeringuillas de Insulina u otros sistemas no precargados de administración de la misma.
  - Podología.
  - Medicamentos de uso Hospitalario.
  
- 9. Accidentes de tráfico.
  
- 10. Otros servicios:
  - Reconocimiento Médico Anual.
  - Suplemento Odontológico.
  - Cirugía Refractiva.
  - Asistencia sanitaria derivada de la práctica deportiva.
  - Segunda Opinión Médica.
  - Asistencia en viaje.

## Apéndice al artículo 68.º del Convenio Colectivo

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

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

<sup>(1)</sup> Incapacidad Permanente Total = Incapacidad Permanente para la profesión habitual dictaminada por los Organismos competentes de la Seguridad Social.

<sup>(2)</sup> Incapacidad Permanente Absoluta = Incapacidad Permanente para todo tipo de trabajo dictaminada por los Organismos competentes de la Seguridad Social.

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

<sup>(\*\*)</sup> El % (según baremo establecido por la Compañía Aseguradora) es aplicable sobre el total capital asegurado en póliza de Accidentes (que es igual a triple del capital asegurado para la garantía muerte por enfermedad en la póliza de Vida).