

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10328** *Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (código de convenio nº 90012013011998), que integra a las empresas Iberdrola, S.A., Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., Iberdrola Generación, S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., e Iberdrola Renovables Energía, S.A.U., que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2015, de una parte por los designados por la dirección del Grupo en su representación, y de otra por las secciones sindicales de UGT, SIE, ATYPE-CC, CC.OO., USO y CGT, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 14 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### VI CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA GRUPO

#### *Introducción*

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

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

Primera.

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

Segunda.

La naturaleza jurídica esencial de los precitados convenios radica en la consideración del Grupo como una unidad empresarial, tal y como se define en el artículo 1.2 de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores, no obstaculizando tal consideración la existencia de una pluralidad de organizaciones empresariales que revistan, cada una, la forma de sociedad anónima y tengan, por consiguiente, una personalidad jurídica diferenciada.

Tercera.

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

Esas razones motivan el mantenimiento, en favor 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 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 hacen suya la actual política de gestión de Iberdrola Grupo en el sentido de facilitar la acomodación natural y no traumática del proceso de evolución cuantitativa y cualitativa de la plantilla a los requerimientos empresariales, utilizando para ello mecanismos que favorezcan o prioricen la finalización de la vida laboral de forma progresiva y voluntaria.

De acuerdo con ello, cualquier cambio en la estructura empresarial, se realizará en el marco de respeto al régimen jurídico y a los derechos vigentes.

Quinta.

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

## CAPÍTULO I

### Extensión y ámbito del VICCIG

#### Artículo 2.º) *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 Clientes, S.A.U.  
Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U.  
Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U.  
Iberdrola Renovables Energía, 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 Clientes, S.A.U., Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U. e Iberdrola Renovables Energía, S.A.U. Posteriormente, se incorporará el resto de empresas que pudieran nacer por segregación, o fórmulas análogas, de conformidad asimismo con los caracteres enumerados en el apartado anterior. Sin que ello pueda impedir, en modo alguno, la creación de empresas ajenas a Iberdrola Grupo desde el punto de vista laboral, bien porque no hubieren surgido por segregación, bien porque su nacimiento no implique, forzosamente, la transferencia de trabajadores.

#### Artículo 3.º) *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 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 excluidos los Directores/as, Jefes/as de Departamento y Técnicos/as Especialistas asimilados/as a Jefes/as de Departamento.

#### Artículo 4.º) *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2015 -excepto en aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta- y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

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.º) *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 6.º) *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.º) *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.º) *Principios generales de organización del trabajo.*

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

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del Sector en el que prestan sus servicios las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la adaptación de la

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

El Sistema de Gestión de RRHH aplicable en las nueve Empresas de Iberdrola Grupo (Iberdrola, S.A., Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., Iberdrola Generación S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. e Iberdrola Renovables Energía, S.A.U.) 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/as de los/as empleados/as adscritos/as 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.

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

Se promoverá la contratación directa de personal fijo en la empresa, siempre que se mantenga en términos competitivos, conforme a lo que se pacta en los artículos 22º y 25º de este convenio.

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

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

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

#### Artículo 9.º) *Grupos profesionales.*

De conformidad con lo previsto por el art. 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. No obstante, ningún trabajador/a pasará a cotizar por tarifa inferior a la que estuviera adscrito/a en el régimen de categorías anteriormente existente.

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

Se entiende por «aptitudes profesionales», la capacidad y/o disposición del 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 Titulados Superiores, Grupo de Técnicos, Grupo de Administrativos, Grupo de Auxiliares y Grupo de Profesionales de Oficio.

a) Grupo de Titulados Superiores.

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

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

En este grupo quedan comprendidas las actividades de grado superior tanto las técnicas como las administrativas.

A efectos electorales de representación en la Empresa, los/as titulados/as superiores se incluirán en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

b) Grupo de Técnicos.

Pertenece a este grupo el personal que desarrolla funciones relacionadas con las actividades técnicas.

Se incluyen en este grupo las siguientes categorías:

- Técnicos Intermedios: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de contenido general técnico de los escalones A y B,
- Técnicos Especialistas: estarán encuadradas en esta categoría el resto de las ocupaciones y grupos de contenido general técnico.

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 las siguientes categorías:

- Administrativos Intermedios: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión de los escalones A y B.
- Especialistas Administrativos: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión de los escalones C y D.
- Oficiales Administrativos: estarán encuadradas en esta categoría el resto de las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión.

d) Grupo de Auxiliares.

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

Dentro de este grupo sólo existirá la categoría de Auxiliar.

A efectos electorales de representación en la Empresa, 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 incluidas en este grupo las siguientes categorías:

- Mandos Intermedios Profesionales de Oficio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de profesionales de oficio de los escalones C y D.
- Oficiales Profesionales de Oficio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones y grupos de profesionales de oficio de los escalones E, F y G.
- Ayudantes Profesionales de Oficio: estarán encuadradas en esta categoría las ocupaciones de profesionales de oficio valoradas en el escalón H.

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.º) *Definición de ocupación.*

El personal, con exclusión de los titulados/as superiores, tendrá definido su trabajo en la organización por medio de la ocupación. Se entiende por ocupación el conjunto de funciones básicas establecidas formalmente en la definición del puesto base que 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 alguno o algunos empleados/as adscritos/as a la ocupación de que se trate, con carácter coyuntural o de forma permanente. Cuando se realicen polifunciones o funciones asociadas serán remuneradas, si procediese según norma, de forma adicional al salario individual reconocido.

Las funciones definidas como puesto base en cada ocupación configuran el contenido de la prestación laboral del empleado/a 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.º) *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.º) *Valoración de ocupaciones.*

La valoración de ocupaciones se realiza mediante la técnica denominada «asignación de puntos por factores», de conformidad con el Manual de Valoración de referencia establecido, y publicado en el BOE nº 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 8º, las ocupaciones valoradas, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 8 escalones de la forma siguiente:

Escalón	Puntuación
A .....	De 706 a 1.000.
B .....	De 611 a 705.
C .....	De 536 a 610.
D .....	De 476 a 535.
E .....	De 421 a 475.
F .....	De 371 a 420.
G .....	De 326 a 370.
H .....	De 100 a 325.

La Dirección de la Empresa facilitará a 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 9º, 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 fecha 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 BOE 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.º) *Polifunciones o funciones asociadas (promoción interna).*

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



Para que estas polifunciones o funciones asociadas puedan considerarse como tales, deberán realizarse al menos durante un 5% del tiempo laboral de 5 meses. La suma de todas las polifunciones o funciones asociadas asignadas a un empleado/a, 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, al empleado/a o empleados/as más idóneos/as, de conformidad con los criterios establecidos para la Promoción Interna.

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

- Los listados de asignaciones a empleados/as de polifunciones o funciones asociadas, que serán entregados periódicamente por la Dirección de Recursos Humanos España.
- Las reclamaciones que puedan presentarse por los empleados/as o colectivos afectados.

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

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

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

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

Para que surtan efectos económicos, las polifunciones o funciones asociadas deberán estar adjudicadas, al menos, durante un 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 la Norma sobre Promoción Interna.

#### Artículo 14.º) *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 empleados/as de las polifunciones o funciones asociadas
- e) Entender, en primera instancia, de las reclamaciones que puedan presentarse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tendrá la consideración de «suplencia» la realización de otra ocupación o puesto de trabajo diferente al que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignarla a uno/a o varios/as trabajadores/as 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 al trabajador/a afectado, consignando las causas y su previsible duración, que no excederá de seis meses en los casos de cobertura de vacantes.

Artículo 17.º) *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 previamente a los Delegados Sindicales.

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

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

Artículo 18.º) *Personal con escalón a «Título Personal».*

El personal con escalón a «título personal», podrá ser recolocado por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en una vacante existente siempre y cuando sea considerado por la Empresa adecuado para la plaza y ello no obligue al cambio de domicilio del trabajador/a. 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.º) *Capacidad disminuida.*

En el caso de que un trabajador/a, como consecuencia de informe médico-profesional elaborado por los Servicios Médicos de Empresa, fuera considerado 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 Invalidez Permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, a poder ser dentro de su entorno social.

Para facilitar dicha acomodación, el 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 un trabajador/a fuera recolocado/a por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

El mismo criterio de recolocación se aplicará en el caso de que a un empleado/a que habiendo causado baja por haber sido declarado/a en situación de invalidez permanente total o absoluta, le fuera revisada de oficio su situación por las entidades gestoras de la Seguridad Social, anulándose aquella declaración y considerándole apto/a para el trabajo, siempre que el empleado/a 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/as, 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.º) *Garantías del puesto de trabajo.*

1. Si, en caso necesario, la Dirección de la Empresa procediera a amortizar una plaza, el trabajador/a que la ocupaba será destinado/a a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de los Servicios Médicos de Empresa, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta previa a los representantes de los trabajadores

en la Subcomisión Mixta de Promoción y a los Delegados Sindicales. El trabajador/a recolocado por este motivo en ocupación de escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

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

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

Modalidad a:

1. Percibir la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.
2. Una indemnización de tres mensualidades referidas al valor del salario base de calificación del escalón del empleado/a afectado.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta 100.000€, en las condiciones que, a tal fin, tiene establecidas la Empresa, en el Reglamento de Préstamos para la adquisición de Vivienda.

Modalidad b:

Percibir una indemnización de 32.000€ por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres. Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio. Este nuevo importe tendrá efectos para los traslados originados a partir de la firma de este convenio.

La percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador/a trasladado/a durante el tiempo de 5 años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, esta indemnización de la «Modalidad b» compensa todos los gastos originados al trabajador/a como consecuencia del traslado, quedando incluidos en la misma, tanto los gastos materiales de traslado como la indemnización de tres mensualidades, y cualquiera otra existente en la Modalidad a).

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

B) Si la plaza asignada supone cambio de centro de trabajo, que no exige cambio de residencia del trabajador/a, percibirá una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, compensatoria de los gastos de desplazamiento que dicha plaza asignada conlleva. Su cuantía será: dos veces y media el resultado de multiplicar el número de kilómetros anuales al nuevo centro de trabajo desde su domicilio (como máximo, la distancia entre ambos centros de trabajo) en viaje de ida y vuelta en los días de trabajo de cada año, por el precio del kilómetro que abona la Empresa en los desplazamientos, vigente en el momento:

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

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

2. Para los casos en los que no se pueda aplicar la recolocación prevista, anualmente la Dirección podrá aprobar planes de jubilación anticipada y provisiones para posibilitar soluciones individuales especiales de carácter voluntario.

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

## CAPÍTULO III

**Política de empleo**Artículo 21.º) *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 los/as trabajadores/as de mantener empleos de calidad, estables y con contenidos ocupacionales específicos que garanticen una mejora continua de la empleabilidad.

Artículo 22.º) *Compromiso de empleo.*

1. La Dirección de Iberdrola Grupo asume el compromiso, durante la vigencia del presente convenio, de incorporar un mínimo de 100 trabajadores/as en las empresas incluidas en el ámbito funcional de éste.

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

3. 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.

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

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

Artículo 23.º) *Trabajadores/as con discapacidad.*

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

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

Artículo 24.º) *Comisión en materia de seguimiento del empleo.*

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

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

- a) La identificación de los trabajadores/as afectados/as por amortizaciones individuales de sus puestos de trabajo, causas justificativas y procedimiento de recolocación;
- b) El número de nuevos empleos creados, con identificación de los trabajadores/as contratados/as y el tipo de contrato concertado;
- c) Las medidas adoptadas para asegurar, a los trabajadores/as con discapacidad, la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad a la empresa;
- d) Y, en general, cualquier otra que resultase relevante en materia de empleo.

#### CAPÍTULO IV

##### **Ingreso, promoción y formación del personal**

Artículo 25.º) *Ingreso del personal.*

1. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las Escalas que figuran en el Anexo 1. Excepcionalmente, la Empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. De ello se informará a la Comisión Paritaria de este convenio. Los TT.SS. tras cumplir la promoción de ingreso del artículo 27 estarán a lo establecido por las condiciones del Sistema de Compensación de TT.SS., aprobado por la Dirección.

2. En atención a la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el 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. El trabajador/a 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 8º de este convenio, durante la vigencia del mismo, la Empresa utilizará restrictivamente la contratación temporal y la subcontratación.

5. Las contrataciones tendrán el carácter de indefinidas, independientemente del modelo inicial utilizado ya sea en prácticas o para la formación, sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo 8º 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.º) *Principios generales de promoción.*

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

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

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

## Artículo 27.º) *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 el trabajador/a esté encuadrado. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos.

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la escala de ingreso hacia la escala de salario base de calificación se establece en 6 años para los TTSS y para los escalones A, B, C y D. Para los escalones E, F, G y H, 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, informando a la Comisión Paritaria de este convenio. En tal caso, los incrementos anuales serían duplicados.

## Artículo 28.º) *Promoción externa.*

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

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

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

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

- No existencia de informe médico desfavorable para el desarrollo de las funciones en la nueva plaza, emitido por los Servicios Médicos de Empresa, una vez que el candidato haya superado las pruebas establecidas en la Norma de Provisión de vacantes y haya sido propuesto para ocupar la plaza.

- Estar encuadrados en el mismo escalón de dicha plaza o en alguno de los dos inmediatos inferiores.

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

4. El personal que desarrolle las funciones de las ocupaciones/plazas incluidas en los catálogos acordados el 20 de abril de 2005 en la comisión mixta constituida para la revisión de las plazas denominadas de confianza será nombrado por la Dirección de la

Empresa mediante concurso-selección o libre designación. El acceso a las plazas de escalones A y B en Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. e Iberdrola Renovables Energía, S.A.U. se realizará mediante libre designación.

5. La promoción a plazas de los escalones A y B desde otras de escalón inferior (C-H), requerirá superar un examen adicional interno de conocimientos del nivel exigido para categorías de Técnico y Administrativo intermedio, del que estarán exentos los poseedores de la titulación correspondiente o del reconocimiento previo por la Empresa de esos conocimientos.

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

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

#### Artículo 29.º) *Promoción de escalones A y B a TTSS.*

Esta promoción aplica al paso de escalones A y B, así como de los niveles A0, a un puesto de Titulado Superior. El acceso a las plazas de Titulado Superior se realizará mediante libre designación.

El importe económico de este tipo de promociones será la diferencia entre los valores del salario base de calificación del escalón A y del salario base de calificación de TTSS o los valores equivalentes en la escala de ingreso, según proceda.

#### Artículo 30.º) *Cobertura de vacantes.*

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

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en que los trabajadores/as solicitantes procedan de la misma ocupación, escalón y especialidad que la de la convocatoria. Asimismo el empleado/a deberá cumplir los requisitos de permanencia en la plaza durante 5 años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización con la exigencia de que el 50% del equipo de trabajo mantenga una experiencia mínima de 5 años en el puesto. El derecho a traslado horizontal no podrá ser ejercitado más de dos veces durante la vigencia del contrato de trabajo.

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

- Trabajadores/as, provisionalmente, sin plaza de estructura.
- Trabajadores/as que tienen asignado escalón a «título personal».
- Trabajadores/as con capacidad disminuida para su puesto.
- Trabajadores/as que hayan venido desempeñando prolongadamente trabajos especialmente penosos, tales como estancias en instalaciones alejadas, turno cerrado de relevos, trabajos en estructuras a gran altura, brigadas de trabajos en tensión (TET), etc.

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

##### 1. Flexibilización de normas:

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



2. Creación de bolsas de candidatos/as internos/as:

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

3. Definición de plazas a cubrir directamente con candidatos/as 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 SMP.

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

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

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

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

Artículo 31.º) *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
A .....	6 meses.
B .....	6 meses.
C .....	4 meses.
D .....	4 meses.
E .....	3 meses.
F .....	3 meses.
G .....	2 meses.
H .....	1 mes.

Si durante el periodo de adaptación fuera declarado no apto/a o se produjese su renuncia, será reintegrado/a 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.º) *Sistema especial de promoción de escalones A y B.*

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

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

Escalón A0:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33.º) *Formación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Con carácter voluntario, 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.

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

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

8. 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 (que modifica mediante reforma urgente el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo desarrollado parcialmente en la Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio), declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente convenio.

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

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

## CAPÍTULO V

### Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 34.º) *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada media teórica anual será de 1.670 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. Para no exceder de las jornadas laborales a que se refiere el párrafo primero los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados.

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 35.º) *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 25 días laborables.

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

3. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las

necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del empleado/a 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 coincida con una incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja médica o el periodo de suspensión de contrato por maternidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador/a la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1º de octubre al 30 de abril, se le abonarán 21,62 € por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

#### Artículo 36.º) *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 el trabajador/a.

#### Artículo 37.º) *Distribución irregular de la jornada.*

La Empresa, por necesidades puntuales del servicio, podrá modificar, pactando con cada trabajador/a afectado, el horario o jornada de trabajo, mediante la compensación de descanso, como se regula más adelante, y el abono de la bonificación establecida en el Anexo 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 jefaturas 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 el trabajador/a hasta un máximo de 80 horas anuales, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

## Artículo 38.º) *Horas Complementarias.*

Las horas de trabajo que excedan de la jornada pactada en el art. 34 de este Convenio Colectivo (1.670 horas anuales), pero no superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores (1.826 horas anuales), tendrán la consideración de horas complementarias, no extraordinarias.

Las 35 primeras horas que realice el trabajador 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 del trabajador 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 39.º) *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.

El trabajador/a, podrá optar por su cobro o compensación con descansos de la forma regulada en el artículo 37. La Empresa procurará que no se superen 200 horas al año por empleado/a. Cuando se supere este límite, la Dirección correspondiente lo justificará ante las Secciones Sindicales.

2. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador/a en la nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente a los Delegados Sindicales el listado de horas extraordinarias efectuadas en la Empresa.

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

## Artículo 40.º) *Personal desplazado.*

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

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

No obstante, el trabajador/a 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 41.º) *Estructura salarial.*

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

## I. Básicos:

- Salario Individual Reconocido (SIR)

## II. Complementarios:

Son aquellos conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada empleado/a 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.
- 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, circulares, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

## III Escalas de referencia:

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

A) *Conceptos retributivos comunes*Artículo 42.º) *Salario individual reconocido (S.I.R.).*

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada empleado/a 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 43.º) *Escala de calificación (SBC).*

Corresponde al salario fijado para cada escalón o nivel retributivo TTSS 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 (2015-2018), esta escala se revisará anualmente con los siguientes porcentajes: 2015 el 0%, 2016 el 0,9%, 2017 el 0,9% y 2018 el 0,9%.

Artículo 44.º) *Escala de ingreso.*

La escala de ingreso define el Salario Individual Reconocido correspondiente a los diferentes escalones o nivel retributivo TTSS para el personal que se incorpore a la Empresa, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se alcancen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento.

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

- Titulados Superiores: 55%.
- Escalones A y B: 49%.
- Escalones C y D: 53%.
- Escalones E al H: 55%.

Artículo 45.º) *Antigüedad en la empresa.*

Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios 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.

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 1º de enero, o 1º de julio, según que la causa que de origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1º o 2º 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 46.º) *Polifunción de experiencia.*

Para compensar económicamente la experiencia adquirida en el desempeño de una ocupación (escalones A al H) 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.

Artículo 47.º) *Plus por trabajo a turnos.*

El personal que preste su actividad laboral en régimen de turno cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en jornada continuada y en dichas condiciones las cantidades que figuran en Anexo 1, que tendrán por objeto compensar al trabajador/a 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 los años de vigencia de convenio 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 del trabajador/a al que le correspondía realizar el turno siguiente, se le abonará el 30% del Plus de Reclutamiento que corresponda a tenor del turno del trabajador/a sustituido.

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, los trabajadores/as que resulten afectados como equipo del turno, así como los que pudieran resultar afectados para efectuar las correspondientes sustituciones en los supuestos que el propio régimen contemple, con el fin de evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias. Como complemento de dichos calendarios se determinará el régimen de sustituciones, que serán obligatorias e integradas en el propio régimen de trabajo y tendrán un plazo máximo de 4 semanas en que se recompondrá el calendario.

#### Artículo 48.º) *Plus de reclutamiento.*

Se entiende como reclutamiento la incorporación del trabajador/a, 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 el trabajador/a sea requerido 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 del empleado/a.
- 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 del empleado/a requerido/a.

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 49.º) *Abono horas complementarias, extraordinarias, horas de viaje, de presencia y bonificaciones.*

Se especifican en el Anexo 1 los importes a abonar durante la vigencia de este convenio.

Artículo 50.º) *Complemento de polifunción.*

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

El importe de cada subnivel será:

- En los escalones D al H: un 50% sobre la promoción externa de un escalón.
- En los escalones B y C: un 40% sobre la promoción externa de un escalón.
- En el escalón A: un 44% sobre la promoción externa del escalón B.

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

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

B) *Conceptos retributivos específicos en Iberdrola, S.A., Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., Iberdrola Generación, S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U. E Iberdrola Clientes, S.A.U.*

Artículo 51.º) *Complementos de destino.*

Son aquellos que se abonan en función del destino a determinadas instalaciones o de la prestación de actividades profesionales concretas que se definirán. Su cuantía y condiciones están reguladas en normativas específicas aprobadas o acordadas por la Dirección para los grupos de trabajadores/as 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.º) *Plus de retén.*

Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Sus importes serán los especificados en el Anexo 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 los trabajadores/as afectados/as por el retén, los días u horas que afecten la dedicación del retén, la cadencia en la alternancia, los tiempos máximos de incorporación al trabajo, los sistemas de comunicación, las sustituciones y los/as afectados/as 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.º) *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 H que pudieran tener este concepto. Esta compensación será efectiva desde 1 de septiembre de 2015.

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. Esta compensación será efectiva desde 1 de septiembre de 2015.

Se establece un complemento de especial dedicación para escalones A y B: se compensará anualmente, a aquellos empleados 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. Esta compensación será efectiva desde 1 de septiembre de 2015.

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. Esta compensación será efectiva desde la firma de convenio.

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

Artículo 54.º) *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.

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 el empleado/a 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. 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 (esta compensación será efectiva desde la implantación de los nuevos calendarios prevista para el 1 de enero de 2016):

- De lunes a jueves, desde la finalización de la jornada hasta el inicio de la jornada de mañana del día siguiente (7:30 h).
- El viernes desde la finalización de la jornada hasta las 7:30 h del sábado.
- El sábado y el domingo desde las 7:30 h hasta 7:30 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 se retribuirán de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 38.

Para los encargados de operación y mantenimiento de Renovables, se retribuye la situación de localizable, que se valora en 2.000€ 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), esta compensación será efectiva desde 1 de enero de 2016.

Se establece un complemento de especial dedicación para los escalones A y B: 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. Esta compensación será efectiva desde la firma de convenio.

#### *Disposiciones comunes para todas las empresas*

##### Artículo 55.º) *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 del empleado / Nº 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 empleado. La penalización máxima a aplicar en estos supuestos en ningún caso podrá ser superior al importe total a percibir en concepto de variable.

Artículo 56.º) *Percepciones durante la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad-paternidad.*

Durante los periodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, y por maternidad/paternidad (excepto lo establecido en el artículo 70. apartado k) para el permiso de 30 días naturales por paternidad), los trabajadores/as percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 100% del salario individual reconocido y premios de antigüedad.

Los pluses de destino sólo se percibirán si la normativa o acuerdo que los regula así lo contemplase. Durante las bajas por maternidad/paternidad, 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, aún cuando no sea necesaria la presentación del parte de baja, alcanzara en la Empresa el 6%, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

a) El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a 8 días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.

b) Desde el cuarto al vigésimo día, dejará de percibir el importe que supone el 15 % del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (BOE núm. 14, de 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural.

Los trabajadores/as en situación de baja por incapacidad temporal quedan obligados 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 los trabajadores de fomentar una cultura no absentista.

Artículo 57.º) *Forma de pago.*

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

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

## CAPÍTULO VII

### Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 58.º) *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

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

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

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

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

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

5) Para la corrección del valor del kilómetro, realizado en vehículo propio del empleado/a, 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 59.º) *Sistema de Previsión Social Complementaria.*

1. El Plan de Pensiones Iberdrola es el instrumento de previsión social complementaria que Iberdrola pone a disposición de sus trabajadores/as, 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 (1 de enero de 2015), 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, fecha de firma del VI CCIG, 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, el Promotor aportará el 55% de la contribución total que corresponda, siempre y cuando el partícipe aporte el 45% restante.

– A los partícipes del Plan de Pensiones incorporados a la Empresa con posterioridad al día 20 de julio de 2015, fecha de firma del VI CCIG, 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 (55% y 45% respectivamente).

3. Se establecen, para 2015 y respecto de hechos causantes acaecidos a partir del día 20 de julio de 2015, fecha de firma del VI CCIG, los siguientes porcentajes para las prestaciones de riesgo (incapacidad permanente, viudedad y orfandad) del Plan de Pensiones:

#### Bases Reguladoras 2015 y Porcentajes de Prestación

Base Reguladora – €	Incapacidad Permanente Total – Porcentaje	Incapacidad Permanente Absoluta – Porcentaje	Viudedad – Porcentaje	Orfandad 0-23 años – Porcentaje
34.027,10	25	7	16	10
39.698,24	25	7	16	10
45.369,44	25	7	16	10

Base Reguladora – €	Incapacidad Permanente Total – Porcentaje	Incapacidad Permanente Absoluta – Porcentaje	Viudedad – Porcentaje	Orfandad 0-23 años – Porcentaje
51.040,61	25	7	18	10
56.711,79	27	15	21	10
62.382,98	32	21	24	10
68.054,15	36	27	27	10
73.725,35	40	32	30	10
79.396,50	44	36	32	10
85.067,69	47	39	34	10
90.738,87	49	42	35	10
96.410,07	52	44	37	10
102.081,23	53	47	38	10
107.752,41	54	49	39	10
113.423,62	56	51	40	10
119.094,77	58	53	41	10
124.765,96	59	54	42	10
130.437,12	60	56	42	10
136.108,31	61	57	43	10
141.779,49	62	58	44	10

4. En favor de los empleados 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 que, además, mantengan la condición de partícipes en activo del Plan de Pensiones, a partir del 1 de enero de 2015, la Empresa aportará 500 euros anuales a un seguro colectivo de vida para la instrumentación de compromisos por pensiones, que tomará a tales efectos. La aportación se efectuará al final de cada año natural. En caso de no poder acreditarse al empleado un periodo anual completo de aportaciones al Plan de Pensiones, la contribución empresarial al mencionado seguro colectivo será proporcional al tiempo en que se haya mantenido como partícipe en activo del Plan. La aportación se revisará anualmente con los mismos criterios y porcentajes que el SBC. Esta aportación, complementaria al Plan de Pensiones, estará exenta, o sujeta a tributación, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

## CAPÍTULO IX

### Beneficios sociales

Artículo 60.º) *Facultades de la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales.*

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

Artículo 61.º) *Anticipos especiales.*

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre ante una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, que no

devengará interés alguno, cuya cuantía no excederá de cinco mensualidades, de acuerdo con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales (SMAS).

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

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

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

Artículo 62.º) *Ayudas especiales y ayudas de estudios.*

1. Ayuda para discapacitados/as.

Los trabajadores/as podrán solicitar ayudas especiales para atender las necesidades de hijos/as, 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.

Los trabajadores/as podrán solicitar ayudas de estudios para hijos/as cuando se esté destinado en centros aislados así como para estudios universitarios y de formación profesional de hijos/as 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 63.º) *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Los derechohabientes de los trabajadores/as fallecidos 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, los trabajadores/as deberán comunicar a la Dirección de la Empresa la relación de sus derechohabientes indicando orden de preferencia.

Artículo 64.º) *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 Anexo).

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

Para los empleados/as de Iberdrola S.A., de Iberdrola España, S.A.U., de Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U., de Iberdrola Generación S.A.U., de Iberdrola Generación España, S.A.U., de Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U. y de Iberdrola Clientes, S.A.U. el pago del importe íntegro de la prima del titular y de los beneficiarios/as incluidos/as, que tengan los requisitos antes señalados hasta 31 de diciembre de 2.004, será a cargo de la Empresa.

La prima de todos los/las titulares incorporados/as con posterioridad al 31 de diciembre de 2.004 será a cargo íntegro de la Empresa y la de sus beneficiarios/as será a cargo y por cuenta del titular.

En el caso de Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U. y de Iberdrola Renovables Energía, S.A.U. siempre la prima del titular será a cargo de la Empresa y la de los beneficiarios/as será a cargo y por cuenta del titular.

Artículo 65.º) *Viviendas.*

1. Los contratos de arrendamientos de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectadas a centros, instalaciones o necesidades del servicio, quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de su titular empleado/a.

2. En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

- a) Con la viuda/viudo mientras permanezca en ese estado.
- b) Con los hijos e hijas, hasta los 21 años.
- c) Cuando se trate de hijos o hijas 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 66.º) *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 invalidez.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cuota que corresponde al trabajador/a, que es de 0,72 € mensuales por cada 1.000 € de capital asegurado.

Artículo 67.º) *Gratificación por antigüedad.*

La Empresa abonará a los trabajadores/as 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 3ª del Anexo 1 (CCE) del ICCIG.

Artículo 68.º) *Tarifa eléctrica.*

La Empresa continuará suministrando energía eléctrica a los empleados/as y pensionistas.

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 empleado/a o pensionista año.

Los trabajadores/as 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/a es un salario en especie de carácter individual.

## CAPÍTULO X

### Plan de igualdad y conciliación

Artículo 69.º) *Principios generales.*

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

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

Se declara integrado en el convenio colectivo el Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo firmado con fecha 12 de marzo de 2009, para dar cumplimiento al objetivo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 70.º) *Permisos retribuidos por conciliación.*

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

a) Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho.

b) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos. Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable a cinco si se necesitase efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo.

c) Hasta tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización (y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) de cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más por cada periodo de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.

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

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

f) Un día por matrimonio del hijo/a, hermano/a 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 del trabajador/a.

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

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

j) El trabajador/a que a lo largo de su vida laboral haya permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrá derecho por cada año de turno a una licencia especial de 5 días retribuidos, a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación. Este concepto en ningún caso podrá sustituirse por compensaciones económicas. La mejora de un día adicional establecida en el presente convenio colectivo sólo se aplicará a quienes inicien el disfrute de esta licencia especial a partir de la fecha de la firma del mismo.

k) En los casos de prestación por paternidad, el trabajador podrá elegir entre disfrutar del permiso legalmente establecido con el complemento de SIR y antigüedad según lo estipulado en el artículo 56, o disfrutar de 30 días naturales continuados de permiso con el cobro de las cantidades que correspondan durante la prestación de paternidad, durante esos días, con el tope del SIR + antigüedad que viniera cobrando una vez acabada la prestación de paternidad legal.

2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente artículo, los trabajadores/as deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes del permiso. Si ello no fuera posible, dicha documentación deberá presentarse de manera improrrogable en el plazo de 48 horas a contar desde la reincorporación del trabajador/a al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar su ausencia.

3. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el 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 del empleado, 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 que le hubieran correspondido de haber disfrutado del permiso a partir del hecho causante.

#### Artículo 71.º) *Derechos por lactancia.*

Las trabajadoras/los trabajadores, en el caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Asimismo se podrá sustituir, por voluntad del empleado/a, 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.

#### Artículo 72.º) *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre 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. El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo 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 el trabajador/a que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

#### Artículo 73.º) *Excedencia.*

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años a partir de la fecha de nacimiento del hijo/a o de la resolución

judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogimiento, preadoptivo o permanente.

2. Los trabajadores/as 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 los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores/as 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 equivalente categoría. Los trabajadores/as excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos/as, 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/as tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

5. Los trabajadores/as excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa comunicará al trabajador/a su aceptación, teniendo éste/a 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 74.º) *Cambio de puesto de trabajo.*

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia del hijo/a. 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 75.º) *Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.*

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

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

## CAPÍTULO XI

**Permisos y licencias**Artículo 76.º) *Otros permisos retribuidos.*

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

a) En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un 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 el trabajador/a percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

2. A los permisos regulados en el presente artículo les será de aplicación las previsiones establecidas en los números 2 y 3 del artículo 70 de este convenio.

Artículo 77.º) *Otros permisos no retribuidos.*

Los trabajadores 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 un mes continuado. La Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

No podrá disfrutarse un nuevo permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido 5 años desde el anterior.

Artículo 78.º) *Licencias especiales sin retribución.*

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

Artículo 79.º) *Permisos por estudios.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Faltas y sanciones

#### Artículo 80.º) *Faltas.*

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

- Leves,
- Graves, o
- Muy graves

#### 1) Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1.ª El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2.ª No cumplir con la jornada diaria o con el procedimiento de control de la misma en 3 días en un mes, por tiempo inferior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.
- 3.ª Faltar un día al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.
- 4.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.ª El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.
- 6.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7.ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 8.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 9.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».
- 10.ª El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, así como dispositivos móviles, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa y siempre que exceda de los límites de la normativa vigente en cada momento en esta materia.

#### 2) Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1.ª El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2.ª No cumplir con la jornada diaria o con el procedimiento de control de la misma en más de 3 días (y menos de 11 días) en un mes, por tiempo superior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.
- 3.ª Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.
- 4.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en las circunstancias personales/familiares del trabajador que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la Empresa o que pudieran tener repercusiones económicas para la misma. La falta intencionada buscando obtener un beneficio económico personal, será considerada como falta muy grave.
- 5.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 6.ª La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

10.<sup>a</sup> La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

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

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

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

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

15.<sup>a</sup> El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, así como dispositivos móviles, siempre que exceda de los límites de la normativa vigente en cada momento en esta materia y que del mismo se derive perjuicio para la empresa.

16.<sup>a</sup> El uso indebido de la «tarifa de empleado».

### 3) Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1.<sup>a</sup> Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.

2.<sup>a</sup> No cumplir con la jornada diaria o con el procedimiento de control de la misma en más de 10 días en un mes, por tiempo superior a 30 minutos diarios, sin la debida justificación.

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

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

5.<sup>a</sup> El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la «tarifa de empleado», incluyendo que un tercero distinto del trabajador o de su unidad familiar disfrute de ella, así como utilizar o falsear documentación y/o contratos con el fin de obtener este beneficio.

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

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

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

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

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

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

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

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

14.<sup>a</sup> Falsear documentación para acceder a promociones, ayudas de estudios, tarifa de empleado o cualquier otro concepto o beneficio que concede la Empresa.

- 15.<sup>a</sup> La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 16.<sup>a</sup> El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendeencias con sus compañeros/as de trabajo.
- 17.<sup>a</sup> Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de irregularidad en las relaciones con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras de la Empresa.
- 18.<sup>a</sup> Las derivadas de lo previsto en las causas quinta y novena de las faltas leves y en la cuarta, séptima y décima de las faltas graves.
- 19.<sup>a</sup> La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- 20.<sup>a</sup> El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 81.º) *Sanciones.*

- 1) Por faltas leves:
- Amonestación
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.
- 2) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.
  - En caso de uso indebido de la anteriormente denominada «tarifa de empleado», pérdida del derecho de disfrute de dicha tarifa, durante un tiempo comprendido entre 6 meses y 2 años.
- 3) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
  - Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.
  - Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.
  - En el caso de hurto de fluido eléctrico o utilización fraudulenta de la «tarifa de empleado», incluyendo que un tercero distinto del trabajador o de su unidad familiar disfrute de ella, así como utilizar o falsear documentación y/o contratos con el fin de obtener este beneficio, la sanción llevará aparejada la pérdida total del derecho a disfrute de dicha tarifa.
- 4) Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Artículo 82.º) *Expediente disciplinario.*

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

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

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



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

c) Decidida la apertura de expediente, el Director de Recursos Humanos 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 Instructor procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

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

## 2) Segunda fase.

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

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

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

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

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

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

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

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección de Recursos Humanos 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.

## 3) Tercera fase.

a) 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.

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

Simultáneamente se notificará la resolución a Administración de Personal y al Jefe de la Unidad a que pertenezca el interesado/a, a fin de que surta los oportunos efectos administrativos.

c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, se comunicará a los Delegados Sindicales y al Comité del Centro de Trabajo del expedientado/a, la sanción impuesta.

d) Las sanciones impuestas se incorporarán al expediente personal del sancionado/a durante un periodo de un año para las leves, de dos años para las graves y de tres años para las muy graves.

e) Dentro de los veinte días siguientes a la notificación de la resolución al interesado/a, éste podrá reclamar contra la sanción ante la Jurisdicción Laboral.

f) En los casos en que la falta pudiere ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo y sueldo del expedientado/a, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario. Caso de serle impuesta una sanción como resultado del expediente, dicho periodo de suspensión preventiva le será abonado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. Caso de absolución o sobreseimiento, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

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

5) Expediente disciplinario especial (garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales). El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 92 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de comisión de faltas por estos representantes de los trabajadores en el ejercicio de su función de representación es obligatorio y deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los Delegados Sindicales o de Comité de Empresa a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo, y el Delegado Sindical de la misma afiliación si lo hubiere. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

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

7) Prescripción de faltas. De conformidad con el artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar.

## CAPÍTULO XIII

### Ciberseguridad y uso de herramientas informáticas

Artículo 83.º) *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 trabajadores 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 los trabajadores de Iberdrola, debiendo hacer un uso correcto de los mencionados medios, cumpliendo en todo momento con las políticas y normativa interna (NUMI).

Uso de Internet. La Empresa facilita el acceso a Internet a sus trabajadores 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 del trabajador 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. Los trabajadores deberán hacer un uso responsable del dispositivo móvil que la Empresa pone a su disposición para el desempeño de su actividad profesional.

Ciberseguridad. Los trabajadores 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 84.º) *De los sindicatos.*

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

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

Se regula la acción sindical general mediante Delegados de Secciones Sindicales en atención a las características de Iberdrola Grupo y de su dispersión geográfica de centros de trabajo, distinguiéndola de la específicamente derivada de la administración y gestión de Convenio Colectivo o pacto, rigiéndose esta última por las propias estipulaciones o cláusulas pactadas con los firmantes de cada Convenio Colectivo o pacto.

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

Artículo 85.º) *De la representación general de los trabajadores.*

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, 7 y 10 de la LOLS y 61 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas de Iberdrola Grupo y centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se

refiere el primer párrafo del artículo siguiente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Iberdrola Grupo. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de Iberdrola y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Iberdrola Grupo y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 86.º) *De las Secciones Sindicales.*

Los Sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal en el ámbito de Iberdrola Grupo, los Sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en Iberdrola Grupo de al menos un 15% en su ámbito y de un 5% en el conjunto de Iberdrola Grupo, y aquéllos que 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.

Estas Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados/as, 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) a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

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

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

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

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

Artículo 87.º) *Del delegado sindical de Iberdrola Grupo: nombramiento, competencias generales y garantías.*

1. Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos del párrafo primero del artículo 86 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/as al mismo, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

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

- c) Ser informado sobre las materias siguientes:
- 1.º) El organigrama de las empresas así como sus cambios adoptados.
  - 2.º) Los modelos de contratos de trabajo utilizados habitualmente en la empresa dentro de los 10 días siguientes a su formalización.
  - 3.º) La implantación o revisión de sistemas de control del trabajo.
  - 4.º) El desarrollo de los sistemas de promoción profesional.
  - 5.º) Mensualmente, la evolución de la plantilla, con indicación del número de ingresos, ceses y ascensos.
  - 6.º) Con periodicidad mensual, el número de contratos de duración indefinida, formativos, a tiempo parcial y temporales celebrados, con expresa indicación, respecto de éstos últimos, de las fechas de iniciación y terminación de la relación laboral.
  - 7.º) Trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, las tasas de siniestralidad y su evolución.
  - 8.º) Mensualmente las modificaciones individualmente pactadas a las que se refiere el artículo 37 del presente Convenio, con indicación del tipo de compensación efectuado, así como los excesos de jornada derivados de la distribución irregular de la jornada, mencionados en este mismo pasaje convencional.
  - 9.º) Semestralmente, la evolución de la productividad.
  - 10.º) Los despidos y sanciones muy graves de los trabajadores en general; y
  - 11.º) En general, de cuanta información la Empresa deba poner a disposición de los Comités de Empresa de conformidad con lo prevenido en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.
- d) Ser informado y oído, con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible los criterios o pareceres formulados a la Dirección de Iberdrola que sean razonables, respecto de aquellas decisiones relativas a:
- 1.º) Los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
  - 2.º) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
  - 3.º) La introducción de nuevas tecnologías.
  - 4.º) El estudio de tiempos, el establecimiento de sistemas de primas o incentivos y la valoración de puestos de trabajo.
  - 5.º) La programación y el desarrollo de los planes de Formación Profesional.
  - 6.º) Las amortizaciones de puestos de trabajo efectuadas al amparo de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio.
  - 7.º) Los cierres de los centros de trabajo, totales o parciales y temporales o definitivos, así como reestructuraciones de plantilla y variaciones de jornada y horario.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre:
- 1.º) El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como de los convenios, pactos y usos o prácticas empresariales en vigor.
  - 2.º) El cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo.
- f) Nombrar a los miembros que representen a su Sindicato en las comisiones mixtas, cuando proceda, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral así como a los Delegados de Prevención.
- g) Recaudar las cuotas de sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con aquellos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente de la Dirección del centro de trabajo en el que se pretenda ejercer la actividad sindical.

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

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

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

#### Artículo 88.º) *Transparencia empresarial.*

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

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

a) Con periodicidad trimestral, sobre la evolución general del sector eléctrico y la evolución y previsiones de la producción, distribución y comercialización de energía por las empresas de Iberdrola Grupo.

b) Con periodicidad trimestral, sobre la marcha del empleo en Iberdrola Grupo así como de los supuestos de subcontratación realizados.

c) Con periodicidad anual, sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuanta documentación deba poner a disposición de los accionistas.

d) Medidas sobre reorganización societaria de las Empresas de Iberdrola Grupo que puedan afectar al volumen de empleo o vayan acompañadas de medidas de carácter laboral.

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

#### Artículo 89.º) *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los Sindicatos, Iberdrola descontará de la nómina mensual de tales trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Iberdrola un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. Iberdrola efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante 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 90.º) *Delegados Sindicales para administración del convenio. «Otros Delegados Sindicales».*

1. En atención a la dedicación y profesionalidad necesarias en la Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.) y Subcomisión Mixta de Promoción (S.M.P.) y otras, las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa firmantes del convenio, tendrán, con cargo a la Empresa, en función de su representatividad, un número de representantes liberados equivalente al doble de los que cada una de ellas tenga en la Comisión Paritaria. Los créditos horarios que los miembros de dichas Subcomisiones

tengan reconocidos como Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, podrán ser destinados a otros representantes electos o Delegados Sindicales.

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

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

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

*Artículo 91.º) Excedencias trabajadores que ostenten cargo sindical.*

Podrá solicitar la situación de excedencia el trabajador/a 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 92.º) Garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de las Secciones Sindicales.*

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 los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

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

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre sus distintos representantes, al menos, dentro de cada cuatrimestre. A tal efecto el Delegado

Sindical enviará comunicación a la Dirección de 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, aún 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 93.º) *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, la necesaria formación e información de los trabajadores/as sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Asimismo se efectuará un seguimiento de la efectiva ejecución de dichas actividades preventivas.

En materia de formación en prevención de riesgos laborales cada trabajador/a 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 los empleados/as. 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 trabajadores que actuarán como recursos preventivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003.

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

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

El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (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 reconocidas en Iberdrola Grupo.

Asimismo, las Empresas de Iberdrola Grupo realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero,

reformado por el Real Decreto 604/2006, del 19 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En este marco, se potenciarán las medidas de seguimiento y vigilancia de los trabajos de las empresas contratistas y subcontratistas así como de la formación de sus trabajadores en prevención de riesgos laborales.

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

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

## CAPÍTULO XVI

### Disposiciones finales

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

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

Por tanto, la Dirección de Iberdrola continuará vigilando las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, que pudieran efectuarse durante la vigencia de este convenio.

Si, como consecuencia de las citadas situaciones, se adoptara la decisión de suspender o extinguir las actividades en un centro de trabajo o en alguna de las unidades autónomas de producción, el personal afectado tendrá derecho a que se le apliquen las garantías de puesto de trabajo contenidas en el artículo 20 del presente convenio, bien mediante la recolocación en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes, o acogándose a los planes previstos en el punto 2 del citado artículo.

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

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

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

Con la entrada en vigor del VICCIG quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieren vigentes, se opongan a su articulado, especialmente las contenidas, en el V 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 VICCIG, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del mes siguiente a la fecha de recepción del escrito en el que se plantee la cuestión.

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

En base a los párrafos segundo y tercero de esta disposición final tercera, los integrantes de ambas representaciones en la Comisión Paritaria, en número de diez 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: UGT 2 miembros, SIE 2 miembros, ATYPE-CC 2 miembros, CC.OO. 2 miembros, USO 1 miembro y CGT 1 miembro.

La citada Comisión estará Presidida como Moderador por D. Gabriel García Becedas y actuando como Secretaria Dña. 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.  
D. José María Guerra Aguirrezabala.  
D. José Luís Marro Diego.  
D. Germán Martín Mangas.  
Dña. Sandra Mayo García.  
D. Álvaro Delgado Piera.  
D. Javier Azorín Cuadrillero.  
Dña. Olga Gutiérrez de Juan.  
Dña. Nuria González Agraz.

Por la representación social:

D. Jose María Rojo Cima (UGT).  
D. Antonio Fox Rozalen (UGT).  
D. Rafael Ríos Samper (SIE).  
D. Miguel Tomás Cañavate Bernal (SIE).  
D. José María Martín Corral (ATYPE-CC).  
D. Julián Elorduy-Zapaterieche Jimenez (ATYPE-CC).  
D. José Manuel Rodríguez Sánchez (CCOO).  
D. Antonio Marcos González (CCOO).  
D. Carlos Marrodán Castaño (USO).  
D. Fernando Nova Herrera (CGT).

Disposición final tercera bis.

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 3.<sup>a</sup>), 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 cuarta. *Paz social.*

Conforme con el compromiso de diálogo social adquirido por ambas partes y a los mecanismos de negociación y resolución de conflictos pactados, la representación sindical adquiere el deber de paz social respecto de las estipulaciones contenidas en el presente convenio colectivo.

Disposición final quinta. *Revisión salarial.*

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 (siendo para el año 2015, 3.228,225 M€), 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 del trabajador entre cobrarlas en efectivo o aportarlas al sistema de previsión social alternativo al plan de pensiones (Seguro Colectivo de Vida). La aportación al Seguro Colectivo de Vida, 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.

Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estos empleados, 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 que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC). Los importes de todos estos conceptos para cada uno de los años de vigencia de este convenio quedan incluidos en el Anexo 1.

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 que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC),

La tabla de gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1º de enero, con el mismo porcentaje que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).

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

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

Se regula en el Acta Complementaria de este convenio el Régimen de trabajo en la recarga de combustible e incidencias del ciclo de la Central Nuclear de Cofrentes.

*Disposición final séptima. Aplicaciones de normas.*

Se acuerda la aplicación dentro de Iberdrola Grupo de las siguientes normas de desarrollo de este convenio. Todas ellas serán actualizadas conforme a las modificaciones acordadas entre las partes suscribientes en el convenio colectivo o en el acta de acuerdos complementarios de la misma fecha que el VICCIG.

- Promoción y provisión de vacantes.
  - Norma sobre promoción externa y provisión de vacantes de ocupaciones valoradas (NP-001 Rev.1).
- Valoración de ocupaciones.
  - Subcomisión Mixta de Seguimiento y Administración de Valoración de ocupaciones (NP-002a Rev.3).
  - Procedimiento para la actualización de ocupaciones (NP-002b Rev.3).
  - Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones (NP-002c Rev.3).
  - Procedimiento para la reclamación de polifunciones desarrolladas (NP-002d Rev.3).
- Formación.
  - Procedimiento de acreditación y compensación a los asistentes e instructores de los cursos de Formación (NP 003 Rev.0).
- Complementos de destino.
  - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Hidráulicas (NP-CD1 Rev.0).
  - Normativa para la aplicación del complemento de jefatura en Centrales Hidráulicas (NP-CD2 Rev.3).

- Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Nucleares (NP-CD3 Rev.1).
- Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Térmicas (NP-CD4 Rev.0).
- Normativa para la aplicación del complemento de Atención a Instalaciones de Distribución (NP-CD6 Rev.5).
- Normativa para la aplicación del complemento retributivo a los Jefes de Turno del Despacho Central de Generación (NP-CD12 Rev.1).
- Condiciones específicas:
  - Normativa para situaciones de Reclutamiento (NR-001 Rev.0).
  - Norma sobre gastos de Locomoción, Manutención y Estancia (MNPP 3.3.007. Rev.1).
  - Normativa para la aplicación del complemento de Secretarías/os de Dirección (NP-CD10 Rev.4).
  - Regulación del régimen de retén en Iberdrola Grupo (NP004 Rev.0).
  - Regulación del régimen de trabajo a turnos en Iberdrola Grupo (NP005 Rev.1).
- Beneficios sociales:
  - Norma sobre Ayudas de Estudios (MNPP 3.3.009 Rev.3).
  - Norma sobre Ayudas Especiales para Personas con Discapacidad (MNPP 3.3.010 Rev.3).
  - Reglamento de Préstamos para la Adquisición de Viviendas.
  - Norma sobre Anticipos Especiales (MNPP 3.3.011 Rev.1).
- Normativa de Utilización de los Medios Informáticos y Acceso a la Información (NUMI Rev.1.5).

## ANEXO 1

## Tablas de salarios

## Salarios fijos en Iberdrola Grupo 2015

Evolución de Salario Base de Ingreso (valores anuales). Incremento SBC: 0,00%

% del SBC	55%	49%	49%	53%	53%	55%	55%	55%	55%
Salario de Ingreso.	27.245,91 €	23.430,21 €	21.020,33 €	20.390,32 €	18.696,11 €	17.778,61 €	16.290,84 €	14.938,39 €	13.694,18 €
I1	30.961,26 €	27.494,63 €	24.666,71 €	23.403,99 €	21.459,37 €	20.687,84 €	18.956,61 €	17.382,85 €	15.935,04 €
I2	34.676,61 €	31.559,06 €	28.313,10 €	26.417,65 €	24.222,63 €	23.597,06 €	21.622,39 €	19.827,31 €	18.175,91 €
I3	38.391,97 €	35.623,48 €	31.959,48 €	29.431,32 €	26.985,90 €	26.506,29 €	24.288,16 €	22.271,78 €	20.416,77 €
I4	42.107,32 €	39.687,90 €	35.605,86 €	32.444,98 €	29.749,16 €	29.415,51 €	26.953,94 €	24.716,24 €	22.657,64 €
I5	45.822,67 €	43.752,33 €	39.252,25 €	35.458,65 €	32.512,42 €				
Salario Base de Calificación SBC.	49.538,02 €	47.816,75 €	42.898,63 €	38.472,31 €	35.275,68 €	32.324,74 €	29.619,71 €	27.160,70 €	24.898,50 €

## Polifunciones (valores anuales)

	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
Nivel de Polifunción.	2.163,97 €	1.967,25 €	1.770,53 €	1.598,32 €	1.475,47 €	1.352,52 €	1.229,51 €	1.131,10 €
Polifunción de Igual Nivel.	540,99 €	491,81 €	442,63 €	399,58 €	368,87 €	338,13 €	307,38 €	282,78 €

*Salarios fijos en Iberdrola Grupo 2016*

Evolución de Salario Base de Ingreso (valores anuales). Incremento SBC: 0,90%

% del SBC	TTSS	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
	55%	49%	49%	53%	53%	55%	55%	55%	55%
Salario de Ingreso.	27.491,12 €	23.641,08 €	21.209,51 €	20.573,84 €	18.864,37 €	17.938,61 €	16.437,46 €	15.072,83 €	13.817,42 €
I1	31.239,91 €	27.742,08 €	24.888,71 €	23.614,63 €	21.652,50 €	20.874,02 €	19.127,23 €	17.539,29 €	16.078,45 €
I2	34.988,70 €	31.843,09 €	28.567,91 €	26.655,41 €	24.440,63 €	23.809,43 €	21.816,99 €	20.005,76 €	18.339,49 €
I3	38.737,49 €	35.944,09 €	32.247,12 €	29.696,20 €	27.228,77 €	26.744,84 €	24.506,76 €	22.472,22 €	20.600,52 €
I4	42.486,28 €	40.045,09 €	35.926,32 €	32.736,99 €	30.016,90 €	29.680,25 €	27.196,52 €	24.938,69 €	22.861,56 €
I5	46.235,07 €	44.146,10 €	39.605,52 €	35.777,77 €	32.805,03 €				
Salario Base de Calificación SBC.	49.983,86 €	48.247,10 €	43.284,72 €	38.818,56 €	35.593,16 €	32.615,66 €	29.886,29 €	27.405,15 €	25.122,59 €

## Polifunciones (valores anuales)

	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
Nivel de Polifunción.	2.183,45 €	1.984,95 €	1.786,46 €	1.612,70 €	1.488,75 €	1.364,69 €	1.240,57 €	1.141,28 €
Polifunción de Igual Nivel.	545,86 €	496,24 €	446,62 €	403,18 €	372,19 €	341,17 €	310,14 €	285,32 €

*Salarios fijos en Iberdrola Grupo 2017*

Evolución de Salario Base de Ingreso (valores anuales). Incremento SBC: 0,90%

% del SBC	TTSS	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
	55%	49%	49%	53%	53%	55%	55%	55%	55%
Salario de Ingreso.	27.738,54 €	23.853,85 €	21.400,40 €	20.759,00 €	19.034,16 €	18.100,06 €	16.585,40 €	15.208,49 €	13.941,78 €
I1	31.521,07 €	27.991,76 €	25.112,71 €	23.827,16 €	21.847,38 €	21.061,89 €	19.299,37 €	17.697,15 €	16.223,16 €
I2	35.303,60 €	32.129,67 €	28.825,03 €	26.895,31 €	24.660,61 €	24.023,72 €	22.013,35 €	20.185,81 €	18.504,54 €
I3	39.086,13 €	36.267,59 €	32.537,34 €	29.963,47 €	27.473,83 €	26.985,54 €	24.727,32 €	22.674,48 €	20.785,93 €
I4	42.868,65 €	40.405,50 €	36.249,65 €	33.031,62 €	30.287,05 €	29.947,37 €	27.441,30 €	25.163,14 €	23.067,31 €
I5	46.651,18 €	44.543,41 €	39.961,97 €	36.099,78 €	33.100,28 €				
Salario Base de Calificación SBC.	50.433,71 €	48.681,32 €	43.674,28 €	39.167,93 €	35.913,50 €	32.909,20 €	30.155,27 €	27.651,80 €	25.348,69 €

## Polifunciones (valores anuales)

	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
Nivel de Polifunción.	2.203,10 €	2.002,82 €	1.802,54 €	1.627,22 €	1.502,15 €	1.376,97 €	1.251,74 €	1.151,56 €
Polifunción de Igual Nivel.	550,78 €	500,71 €	450,64 €	406,81 €	375,54 €	344,24 €	312,94 €	287,89 €

*Salarios fijos en Iberdrola Grupo 2018*

Evolución de Salario Base de Ingreso (valores anuales). Incremento SBC: 0,90%

% del SBC	TTSS	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
	55%	49%	49%	53%	53%	55%	55%	55%	55%
Salario de Ingreso.	27.988,19 €	24.068,53 €	21.593,00 €	20.945,83 €	19.205,46 €	18.262,96 €	16.734,67 €	15.345,37 €	14.067,26 €
I1	31.804,76 €	28.243,68 €	25.338,73 €	24.041,60 €	22.044,00 €	21.251,44 €	19.473,07 €	17.856,43 €	16.369,17 €

% del SBC	TTSS	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
	55%	49%	49%	53%	53%	55%	55%	55%	55%
I2	35.621,33 €	32.418,84 €	29.084,45 €	27.137,37 €	24.882,55 €	24.239,93 €	22.211,47 €	20.367,49 €	18.671,09 €
I3	39.437,90 €	36.593,99 €	32.830,18 €	30.233,14 €	27.721,09 €	27.228,41 €	24.949,87 €	22.878,55 €	20.973,00 €
I4	43.254,47 €	40.769,14 €	36.575,90 €	33.328,90 €	30.559,63 €	30.216,90 €	27.688,27 €	25.389,61 €	23.274,92 €
I5	47.071,04 €	44.944,30 €	40.321,63 €	36.424,67 €	33.398,18 €				
Salario Base de Calificación SBC.	50.887,61 €	49.119,45 €	44.067,35 €	39.520,44 €	36.236,72 €	33.205,38 €	30.426,67 €	27.900,67 €	25.576,83 €

## Polifunciones (valores anuales)

	Escalón A	Escalón B	Escalón C	Escalón D	Escalón E	Escalón F	Escalón G	Escalón H
Nivel de Polifunción.	2.222,92 €	2.020,84 €	1.818,76 €	1.641,86 €	1.515,67 €	1.389,36 €	1.263,00 €	1.161,92 €
Polifunción de Igual Nivel.	555,73 €	505,21 €	454,69 €	410,47 €	378,92 €	347,34 €	315,75 €	290,48 €

## Complementos salariales

## Complementos Salariales en Iberdrola Grupo 2015

Incremento SBC: 0,00%

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
A	31,80 €	13,63 €	3,31 €	13,62 €	27,24 €	40,86 €
B	28,55 €	12,24 €	2,98 €	12,23 €	24,46 €	36,69 €
C	25,56 €	10,95 €	2,65 €	10,97 €	21,94 €	32,91 €
D	23,41 €	10,03 €	2,44 €	10,02 €	20,04 €	30,06 €
E	21,43 €	9,18 €	2,24 €	9,20 €	18,40 €	27,60 €
F	19,62 €	8,41 €	2,06 €	8,42 €	16,84 €	25,26 €
G	17,98 €	7,71 €	1,89 €	7,69 €	15,38 €	23,07 €
H	16,43 €	7,04 €	1,73 €	7,06 €	14,12 €	21,18 €

Escalón	Reclutamiento diurno		Reclutamiento nocturno		Reclutamiento normal
	Festivo	J. continuada	Festivo	J. continuada	
A	141,70 €	68,49 €	170,06 €	82,21 €	53,15 €
B	127,06 €	61,38 €	152,46 €	73,67 €	47,65 €
C	113,84 €	55,00 €	136,59 €	66,00 €	42,67 €
D	104,25 €	51,47 €	125,07 €	61,73 €	41,01 €
E	95,47 €	49,08 €	114,52 €	58,92 €	41,01 €
F	87,36 €	46,88 €	104,80 €	56,27 €	41,01 €
G	79,99 €	44,90 €	96,01 €	53,86 €	41,01 €
H	73,26 €	43,08 €	87,91 €	51,70 €	41,01 €
Reclutamiento desconvocado.					41,01 €

Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
A	31,80 €	13,63 €
B	28,55 €	12,24 €



Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
C	25,56 €	10,95 €
D	23,41 €	10,03 €
E	21,43 €	9,18 €
F	19,62 €	8,41 €
G	17,98 €	7,71 €
H	16,43 €	7,04 €

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
A	21,16 €	39,34 €	78,74 €	42,51 €	20,55 €	51,02 €	24,66 €
B	19,11 €	35,27 €	70,56 €	38,12 €	18,41 €	45,74 €	22,10 €
C	17,27 €	31,61 €	63,21 €	34,15 €	16,50 €	40,98 €	19,80 €
D	15,98 €	28,98 €	57,93 €	31,28 €	15,44 €	37,52 €	18,52 €
E	15,32 €	26,40 €	52,94 €	28,64 €	14,72 €	34,36 €	17,68 €
F	15,32 €	23,07 €	47,32 €	26,21 €	14,06 €	31,44 €	16,88 €
G	15,32 €	19,98 €	42,24 €	24,00 €	13,47 €	28,80 €	16,16 €
H	15,32 €	17,16 €	37,51 €	21,98 €	12,92 €	26,37 €	15,51 €

Escalón	Complemento Festivo Especial
A	31,50 €
B	28,22 €
C	25,28 €
D	23,17 €
E	21,18 €
F	18,93 €
G	16,89 €
H	15,00 €

Complemento de antigüedad en la empresa: 35,47 €.

Compensación pausa descanso mediodía: 13,65 €.

Vacaciones fuera de temporada: 21,62 €.

#### Complementos Salariales Específicos 2015

Incremento SBC: 0,00%

Iberdrola - IB Generación - IB Distribución:

Escalón	Retén		
	Normal	Festivo	J. Continuada
A	47,29 €	137,32 €	59,87 €
B	42,38 €	123,05 €	53,65 €
C	37,98 €	110,23 €	48,05 €
D	34,80 €	101,07 €	44,04 €

Escalón	Retén		
	Normal	Festivo	J. Continuada
E	31,85 €	92,49 €	40,30 €
F	29,16 €	84,63 €	36,90 €
G	26,71 €	77,54 €	33,79 €
H	24,46 €	71,02 €	30,95 €

## Iberdrola Operación y Mantenimiento:

Escalón	Plus Disponibilidad	
	Anual	Mensual
A	2.390,84 €	199,24 €
B	2.144,93 €	178,74 €
C	1.154,17 €	96,18 €
D	1.058,27 €	88,19 €
E	969,74 €	80,81 €
F	888,59 €	74,05 €
G	814,82 €	67,90 €
H	746,96 €	62,25 €

Retén en día laborable en jornada compacta (IB Distribución): 48,50 €.

## Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Disponibilidad		Localizable		Incorporación	
	Laborable	Festivo	Anual	Mensual	Laborable	Festivo
D	42,45 €	97,96 €	2.000,00 €	166,67 €	–	–
F	35,93 €	81,63 €	–	–	35,00 €	55,00 €

## Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Plus especial dedicación	
	Anual	Mensual
A	2.390,84 €	199,24 €
B	2.144,93 €	178,74 €

## Complementos Salariales en Iberdrola Grupo 2016

Incremento SBC: 0,90%

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
A	32,09 €	13,75 €	3,34 €	13,74 €	27,48 €	41,22 €
B	28,81 €	12,35 €	3,01 €	12,34 €	24,68 €	37,02 €
C	25,79 €	11,05 €	2,67 €	11,07 €	22,14 €	33,21 €
D	23,62 €	10,12 €	2,46 €	10,11 €	20,22 €	30,33 €
E	21,62 €	9,27 €	2,26 €	9,28 €	18,56 €	27,84 €
F	19,80 €	8,49 €	2,08 €	8,50 €	17,00 €	25,50 €
G	18,14 €	7,77 €	1,91 €	7,76 €	15,52 €	23,28 €
H	16,58 €	7,11 €	1,75 €	7,12 €	14,24 €	21,36 €

Escalón	Reclutamiento Diurno		Reclutamiento Nocturno		Reclutamiento Normal
	Festivo	J. Continuada	Festivo	J. Continuada	
A	142,98 €	69,11 €	171,59 €	82,95 €	53,63 €
B	128,20 €	61,93 €	153,83 €	74,33 €	48,08 €
C	114,86 €	55,50 €	137,82 €	66,59 €	43,05 €
D	105,19 €	51,93 €	126,20 €	62,29 €	41,38 €
E	96,33 €	49,52 €	115,55 €	59,45 €	41,38 €
F	88,15 €	47,30 €	105,74 €	56,78 €	41,38 €
G	80,71 €	45,30 €	96,87 €	54,34 €	41,38 €
H	73,92 €	43,47 €	88,70 €	52,17 €	41,38 €
Reclutamiento desconvocado.					41,38 €

Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
A	32,09 €	13,75 €
B	28,81 €	12,35 €
C	25,79 €	11,05 €
D	23,62 €	10,12 €
E	21,62 €	9,27 €
F	19,80 €	8,49 €
G	18,14 €	7,77 €
H	16,58 €	7,11 €

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
A	21,35 €	39,69 €	79,45 €	42,89 €	20,73 €	51,48 €	24,89 €
B	19,28 €	35,59 €	71,20 €	38,46 €	18,58 €	46,15 €	22,30 €
C	17,43 €	31,89 €	63,78 €	34,46 €	16,65 €	41,35 €	19,98 €
D	16,12 €	29,24 €	58,45 €	31,56 €	15,58 €	37,86 €	18,69 €
E	15,46 €	26,64 €	53,42 €	28,90 €	14,86 €	34,67 €	17,84 €
F	15,46 €	23,28 €	47,75 €	26,45 €	14,19 €	31,72 €	17,03 €
G	15,46 €	20,16 €	42,62 €	24,21 €	13,59 €	29,06 €	16,30 €
H	15,46 €	17,31 €	37,85 €	22,18 €	13,04 €	26,61 €	15,65 €

Escalón	Complemento Festivo Especial
A	31,78 €
B	28,47 €
C	25,51 €
D	23,38 €
E	21,37 €
F	19,10 €
G	17,04 €
H	15,14 €

Compensación Pausa Descanso Mediodía: 13,77 €.

Vacaciones Fuera de Temporada: 21,81 €.

## Complementos Salariales Específicos 2016

Incremento SBC: 0,90%

Iberdrola - IB Generación - IB Distribución:

Escalón	Retén		
	Normal	Festivo	J. Continuada
A	47,72 €	138,56 €	60,41 €
B	42,76 €	124,16 €	54,13 €
C	38,32 €	111,22 €	48,48 €
D	35,11 €	101,98 €	44,44 €
E	32,14 €	93,32 €	40,66 €
F	29,42 €	85,39 €	37,23 €
G	26,95 €	78,24 €	34,09 €
H	24,68 €	71,66 €	31,23 €

Iberdrola Operación y Mantenimiento:

Escalón	Plus Disponibilidad	
	Anual	Mensual
A	2.412,36 €	201,03 €
B	2.164,24 €	180,35 €
C	1.164,56 €	97,05 €
D	1.067,79 €	88,98 €
E	978,47 €	81,54 €
F	896,59 €	74,72 €
G	822,15 €	68,51 €
H	753,68 €	62,81 €

Retén en día laborable en jornada compacta (IB Distribución): 48,94 €.

Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Disponibilidad		Localizable		Incorporación	
	Laborable	Festivo	Anual	Mensual	Laborable	Festivo
D	42,83 €	98,84 €	2.018,00 €	168,17 €	–	–
F	36,25 €	82,36 €	–	–	35,32 €	55,50 €

Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Plus especial dedicación	
	Anual	mensual
A	2.412,36 €	201,03 €
B	2.164,24 €	180,35 €

## Complementos Salariales en Iberdrola Grupo 2017

Incremento SBC: 0,90%

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
A	32,38 €	13,88 €	3,37 €	13,86 €	27,72 €	41,58 €
B	29,07 €	12,46 €	3,04 €	12,45 €	24,90 €	37,35 €
C	26,02 €	11,15 €	2,69 €	11,17 €	22,34 €	33,51 €
D	23,83 €	10,21 €	2,48 €	10,20 €	20,40 €	30,60 €
E	21,81 €	9,35 €	2,28 €	9,36 €	18,72 €	28,08 €
F	19,98 €	8,56 €	2,10 €	8,58 €	17,16 €	25,74 €
G	18,30 €	7,84 €	1,93 €	7,83 €	15,66 €	23,49 €
H	16,73 €	7,17 €	1,77 €	7,18 €	14,36 €	21,54 €

Escalón	Reclutamiento Diurno		Reclutamiento Nocturno		Reclutamiento Normal
	Festivo	J. Continuada	Festivo	J. Continuada	
A	144,27 €	69,73 €	173,13 €	83,70 €	54,11 €
B	129,35 €	62,49 €	155,21 €	75,00 €	48,51 €
C	115,89 €	56,00 €	139,06 €	67,19 €	43,44 €
D	106,14 €	52,40 €	127,34 €	62,85 €	41,75 €
E	97,20 €	49,97 €	116,59 €	59,99 €	41,75 €
F	88,94 €	47,73 €	106,69 €	57,29 €	41,75 €
G	81,44 €	45,71 €	97,74 €	54,83 €	41,75 €
H	74,59 €	43,86 €	89,50 €	52,64 €	41,75 €
Reclutamiento desconvocado.					41,75 €

Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
A	32,38 €	13,88 €
B	29,07 €	12,46 €
C	26,02 €	11,15 €
D	23,83 €	10,21 €
E	21,81 €	9,35 €
F	19,98 €	8,56 €
G	18,30 €	7,84 €
H	16,73 €	7,17 €

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
A	21,54 €	40,05 €	80,17 €	43,28 €	20,92 €	51,94 €	25,11 €
B	19,45 €	35,91 €	71,84 €	38,81 €	18,75 €	46,56 €	22,50 €
C	17,59 €	32,18 €	64,35 €	34,77 €	16,80 €	41,72 €	20,16 €
D	16,27 €	29,50 €	58,98 €	31,84 €	15,72 €	38,20 €	18,86 €
E	15,60 €	26,88 €	53,90 €	29,16 €	14,99 €	34,98 €	18,00 €
F	15,60 €	23,49 €	48,18 €	26,68 €	14,32 €	32,01 €	17,19 €
G	15,60 €	20,34 €	43,00 €	24,43 €	13,71 €	29,32 €	16,45 €
H	15,60 €	17,47 €	38,19 €	22,38 €	13,16 €	26,85 €	15,79 €

Escalón	Complemento Festivo Especial
A	32,07 €
B	28,73 €
C	25,74 €
D	23,59 €
E	21,56 €
F	19,27 €
G	17,19 €
H	15,28 €

Compensación Pausa Descanso Mediodía: 13,89 €.

Vacaciones Fuera de Temporada: 22,01 €.

#### Complementos Salariales Específicos 2017

Incremento SBC: 0,90%

Iberdrola - IB Generación - IB Distribución:

Escalón	Retén		
	Normal	Festivo	J. continuada
A	48,15 €	139,81 €	60,95 €
B	43,14 €	125,28 €	54,62 €
C	38,66 €	112,22 €	48,92 €
D	35,43 €	102,90 €	44,84 €
E	32,43 €	94,16 €	41,03 €
F	29,68 €	86,16 €	37,57 €
G	27,19 €	78,94 €	34,40 €
H	24,90 €	72,30 €	31,51 €

Iberdrola Operación y Mantenimiento:

Escalón	Plus disponibilidad	
	Anual	Mensual
A	2.434,07 €	202,84 €
B	2.183,71 €	181,98 €
C	1.175,04 €	97,92 €
D	1.077,41 €	89,78 €
E	987,28 €	82,27 €
F	904,66 €	75,39 €
G	829,55 €	69,13 €
H	760,46 €	63,37 €

Retén en día laborable en jornada compacta (IB Distribución): 49,38 €.

Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Disponibilidad		Localizable		Incorporación	
	Laborable	Festivo	Anual	Mensual	Laborable	Festivo
D	43,22 €	99,73 €	2.036,16 €	169,68 €	–	–
F	36,58 €	83,10 €	–	–	35,64 €	56,00 €

Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Plus especial dedicación	
	Anual	mensual
A	2.434,07 €	202,84 €
B	2.183,71 €	181,98 €

## Complementos Salariales en Iberdrola Grupo 2018

Incremento SBC: 0,90%

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
A	32,67 €	14,00 €	3,40 €	13,98 €	27,96 €	41,94 €
B	29,33 €	12,57 €	3,07 €	12,56 €	25,12 €	37,68 €
C	26,25 €	11,25 €	2,71 €	11,27 €	22,54 €	33,81 €
D	24,04 €	10,30 €	2,50 €	10,29 €	20,58 €	30,87 €
E	22,01 €	9,43 €	2,30 €	9,44 €	18,88 €	28,32 €
F	20,16 €	8,64 €	2,12 €	8,66 €	17,32 €	25,98 €
G	18,46 €	7,91 €	1,95 €	7,90 €	15,80 €	23,70 €
H	16,88 €	7,23 €	1,79 €	7,24 €	14,48 €	21,72 €

Escalón	Reclutamiento Diurno		Reclutamiento Nocturno		Reclutamiento Normal
	Festivo	J. Continuada	Festivo	J. Continuada	
A	145,57 €	70,36 €	174,69 €	84,45 €	54,60 €
B	130,51 €	63,05 €	156,61 €	75,68 €	48,95 €
C	116,93 €	56,50 €	140,31 €	67,79 €	43,83 €
D	107,10 €	52,87 €	128,49 €	63,42 €	42,13 €
E	98,07 €	50,42 €	117,64 €	60,53 €	42,13 €
F	89,74 €	48,16 €	107,65 €	57,81 €	42,13 €
G	82,17 €	46,12 €	98,62 €	55,32 €	42,13 €
H	75,26 €	44,25 €	90,31 €	53,11 €	42,13 €
Reclutamiento desconvocado.					42,13 €

Escalón	Hora Complementaria	
	Abono	Bonificación
A	32,67 €	14,00 €
B	29,33 €	12,57 €
C	26,25 €	11,25 €
D	24,04 €	10,30 €
E	22,01 €	9,43 €
F	20,16 €	8,64 €
G	18,46 €	7,91 €
H	16,88 €	7,23 €

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
A	21,73 €	40,41 €	80,89 €	43,67 €	21,11 €	52,41 €	25,34 €
B	19,63 €	36,23 €	72,49 €	39,15 €	18,92 €	46,98 €	22,70 €
C	17,75 €	32,47 €	64,93 €	35,08 €	16,95 €	42,09 €	20,34 €
D	16,42 €	29,77 €	59,51 €	32,13 €	15,86 €	38,55 €	19,03 €
E	15,74 €	27,12 €	54,39 €	29,42 €	15,13 €	35,29 €	18,16 €
F	15,74 €	23,70 €	48,61 €	26,92 €	14,45 €	32,30 €	17,34 €
G	15,74 €	20,52 €	43,39 €	24,65 €	13,84 €	29,59 €	16,60 €
H	15,74 €	17,63 €	38,53 €	22,58 €	13,28 €	27,09 €	15,93 €

Escalón	Complemento Festivo Especial
A	32,36 €
B	28,99 €
C	25,97 €
D	23,80 €
E	21,75 €
F	19,44 €
G	17,34 €
H	15,42 €

Compensación Pausa Descanso Mediodía: 14,02 €.

Vacaciones Fuera de Temporada: 22,21 €.

#### Complementos Salariales Específicos 2018

Incremento SBC: 0,90%

Iberdrola - IB Generación - IB Distribución:

Escalón	Retén		
	Normal	Festivo	J. Continuada
A	48,58 €	141,07 €	61,50 €
B	43,53 €	126,41 €	55,11 €
C	39,01 €	113,23 €	49,36 €
D	35,75 €	103,83 €	45,24 €
E	32,72 €	95,01 €	41,40 €
F	29,95 €	86,94 €	37,91 €
G	27,43 €	79,65 €	34,71 €
H	25,12 €	72,95 €	31,79 €

Iberdrola Operación y Mantenimiento:

Escalón	Plus Disponibilidad	
	Anual	Mensual
A	2.455,97 €	204,66 €
B	2.203,37 €	183,61 €



Escalón	Plus Disponibilidad	
	Anual	Mensual
C	1.185,61 €	98,80 €
D	1.087,10 €	90,59 €
E	996,16 €	83,01 €
F	912,80 €	76,07 €
G	837,02 €	69,75 €
H	767,30 €	63,94 €

Retén en día laborable en jornada compacta (IB Distribución): 49,82 €.

Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Disponibilidad		Localizable		Incorporación	
	Laborable	Festivo	Anual	Mensual	Laborable	Festivo
D	43,61 €	100,63 €	2.054,49 €	171,21 €	–	–
F	36,91 €	83,85 €	–	–	35,96 €	56,50 €

Iberdrola Renovables Energía:

Escalón	Plus Especial Dedicación	
	Anual	mensual
A	2.455,97 €	204,66 €
B	2.203,37 €	183,61 €

## ANEXO 2

### Gastos de Mantenimiento y Estancia

#### Gastos de mantenimiento y estancia en Iberdrola Grupo 2015

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe Completo	Plus de Hospedaje
		En la Provincia	Fuera Provincia	En la Provincia	Fuera Provincia			
1º	Gastos Pagados							
2º	4,25 €	23,17 €	30,25 €	20,08 €	24,79 €	67,36 €	126,65 €	13,27 €
3º	4,01 €	19,67 €	25,60 €	18,13 €	22,59 €	56,97 €	109,17 €	12,71 €

Grupo 1: Titulados Superiores, A0 y Escalón A.

Grupo 2: Escalones B y C.

Grupo 3: Escalones D al H.

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 2º	Grupo 3º
Madrid y Barcelona . . . . .	121,11 €	97,44 €
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona . . . . .	110,19 €	88,33 €

*Gastos de manutención y estancia en Iberdrola Grupo 2016*

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe Completo	Plus de Hospedaje
		En la Provincia	Fuera Provincia	En la Provincia	Fuera Provincia			
1º	Gastos Pagados							
2º	4,29 €	23,38 €	30,52 €	20,26 €	25,02 €	67,97 €	127,80 €	13,39 €
3º	4,05 €	19,85 €	25,83 €	18,30 €	22,79 €	57,48 €	110,15 €	12,82 €

Grupo 1: Titulados Superiores, A0 y Escalón A.

Grupo 2: Escalones B y C.

Grupo 3: Escalones D al H.

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 2º	Grupo 3º
Madrid y Barcelona . . . . .	122,20 €	98,32 €
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona . . . . .	111,18 €	89,13 €

*Gastos de manutención y estancia en Iberdrola Grupo 2017*

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe Completo	Plus de Hospedaje
		En la Provincia	Fuera Provincia	En la Provincia	Fuera Provincia			
1º	Gastos Pagados							
2º	4,33 €	23,59 €	30,80 €	20,44 €	25,24 €	68,58 €	128,95 €	13,51 €
3º	4,08 €	20,02 €	26,06 €	18,46 €	23,00 €	58,00 €	111,14 €	12,94 €

Grupo 1: Titulados Superiores, A0 y Escalón A.

Grupo 2: Escalones B y C.

Grupo 3: Escalones D al H.

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 2º	Grupo 3º
Madrid y Barcelona . . . . .	123,30 €	99,20 €
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona . . . . .	112,18 €	89,93 €

*Gastos de manutención y estancia en Iberdrola Grupo 2018*

Grupo	Desayuno	Comida		Cena		Habitación	Importe Completo	Plus de Hospedaje
		En la Provincia	Fuera Provincia	En la Provincia	Fuera Provincia			
1º	Gastos Pagados							
2º	4,37 €	23,80 €	31,07 €	20,63 €	25,47 €	69,20 €	130,11 €	13,63 €
3º	4,12 €	20,20 €	26,29 €	18,63 €	23,20 €	58,52 €	112,14 €	13,05 €

Grupo 1: Titulados Superiores, A0 y Escalón A.

Grupo 2: Escalones B y C.

Grupo 3: Escalones D al H.

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 toques máximos:

	Grupo 2º	Grupo 3º
Madrid y Barcelona. . . . .	124,41 €	100,10 €
Bilbao, San Sebastián, Valencia y Pamplona. . . . .	113,19 €	90,74 €

### ANEXO 3

#### Listado ocupaciones

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
000CX	Técnico servicios especiales.	
001CX	Técnico administración A.	A
002CX	Técnico administración B.	B
003CX	Técnico auxiliar administración A.	C
004CX	Técnico auxiliar administración B.	D
005CX	Oficial especialista administración A.	E
006CX	Oficial especialista administración B.	F
007CX	Oficial administración.	G
008CX	Secretaria dirección.	D
009CX	Técnico auxiliar gestión documental.	C
010CX	Técnico planificación y estudios.	B
011CX	Telefonista A.	G
012CX	Telefonista B.	H
013CX	Técnico coordinación informática área.	A
014CX	Técnico coordinación sistemas informáticos.	B
015CX	Encargado sistemas informáticos.	C
016CX	Oficial informática A.	E
017CX	Oficial informática B.	G
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.	G
023CX	Delineante proyectista.	C
024CX	Delineante.	E
025CX	Dibujante.	G
026CX	Técnico topografía.	B
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.	A
032CX	Técnico auxiliar control calidad.	C
033CX	Supervisor control calidad A.	D
034CX	Supervisor control calidad B.	F
035CX	Supervisor trabajos A.	D

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
036CX	Supervisor trabajos B.	E
037CX	Oficial mantenimiento servicios generales.	F
038CX	Ayudante especialista trabajos varios.	H
039CX	Supervisor servicios especiales.	G
040CX	Auxiliar residencias.	H
041CX	Encargado almacén.	E
042CX	Almacenero A.	G
043CX	Almacenero B.	H
044CX	Técnico organización y recursos humanos.	B
045CX	Técnico prevención riesgos laborales A.	A
046CX	Técnico formación.	B
047CX	Técnico auxiliar formación.	C
048CX	Monitor formación.	E
049CX	Técnico Prevención riesgos laborales B.	B
050CX	Supervisor Prevención riesgos laborales.	C
051CX	Técnico seguridad corporativa.	B
052CX	Técnico auxiliar seguridad corporativa.	C
053CX	Oficial servicios oficinas.	G
054CX	Ordenanza.	H
055CX	Conductor.	F
057CX	Oficial reproducción y archivo documentos A.	G
058CX	Oficial reproducción y archivo documentos B.	H
059CX	Oficial medios audiovisuales A.	E
060CX	Oficial medios audiovisuales B.	F
061CX	Técnico gestión innovación tecnológica.	A
062CX	Técnico medio ambiente.	B
063CX	Encargado relaciones externas.	D
001DX	Jefe turno despacho central distribución.	A
002DX	Subjefe centro regional control.	A
003DX	Jefe turno centro regional control.	B
004DX	Técnico operación y planificación.	A
005DX	Técnico COI.	B
006DX	Técnico planificación y estudios red.	B
007DX	Coordinador COI.	D
008DX	Técnico inspección y verificación.	B
009DX	Encargado inspección distribución.	D
010DX	Oficial inspección distribución.	F
011DX	Encargado medida y verificación.	D
012DX	Oficial medida y verificación.	F
013DX	Técnico recaudación corte y reposición A.	A
014DX	Técnico recaudación corte y reposición B.	B
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.	H
021DX	Técnico lectura-facturación A.	A
022DX	Técnico lectura-facturación B.	B
023DX	Encargado proceso lectura-facturación A.	C
024DX	Encargado proceso lectura-facturación B.	D
025DX	Oficial proceso lectura-facturación.	F
026DX	Lector equipos medida.	H

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
027DX	Técnico políticas y sistemas comerciales.	B
028DX	Encargado políticas y sistemas comerciales.	D
029DX	Técnico especialista medida.	A
030DX	Técnico conservación verificación medida.	A
031DX	Encargado laboratorio medida.	D
032DX	Oficial laboratorio medida.	F
033DX	Encargado verificación equipos especiales medida.	D
034DX	Técnico atención telefónica.	B
035DX	Supervisor agencia telefónica.	C
037DX	Técnico contratación y liquidación energías.	B
038DX	Técnico atención grandes clientes.	A
039DX	Técnico clientes singulares y mercado.	A
040DX	Técnico auxiliar clientes singulares y mercado.	C
041DX	Gestor clientes singulares y mercado.	D
042DX	Técnico desarrollo instalaciones distribución.	B
043DX	Gestor desarrollo red.	D
044DX	Encargado tramitación proyectos y normalización.	D
045DX	Encargado cartografía.	D
046DX	Oficial cartografía.	F
047DX	Jefe UPL A.	A
048DX	Jefe UPL B.	B
049DX	Montador UPL.	C
050DX	Oficial UPL.	E
051DX	Técnico mantenimiento líneas AT, MT y CT A.	A
052DX	Gestor mantenimiento instalaciones distrib.	D
053DX	Encargado trabajos en tensión.	D
054DX	Oficial trabajos en tensión.	F
057DX	Técnico asistencia UPLs.	A
058DX	Montador asistencia UPLs.	C
059DX	Técnico mantenimiento líneas MAT.	A
060DX	Técnico auxiliar ingeniería mantto líneas MAT.	D
061DX	Técnico normas y calidad.	B
062DX	Auxiliar técnico apoyo gestión mantenimiento.	E
063DX	Técnico mantenimiento líneas AT, MT y CT B.	B
064DX	Técnico asistencia mantenimiento región.	A
065DX	Jefe UT A.	A
066DX	Jefe UT B.	B
067DX	Técnico servicio al cliente.	B
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.	G
073DX	Técnico atención a la red.	B
074DX	Encargado asistencia técnica.	D
075DX	Oficial asistencia técnica.	F
076DX	Encargado atención grandes clientes.	D
077DX	Técnico equipos y aparellaje.	A
078DX	Técnico ensayos químicos.	B
079DX	Técnico verificación aparatos presión.	B
080DX	Montador verificación aparatos presión.	D
082DX	Encargado ensayos eléctricos.	D
084DX	Técnico protección contra corrosión A.	A

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
085DX	Técnico sistemas mantenimiento.	B
086DX	Técnico sistemas mantenimiento y suplencias.	B
087DX	Técnico estudios calidad servicio.	B
088DX	Auxiliar control red.	F
089DX	Técnico ingeniería y construcción OC subest.	A
091DX	Técnico montaje subestaciones.	A
092DX	Técnico ingeniería y construcción líneas.	A
094DX	Técnico ingeniería electromecánico A.	A
095DX	Técnico auxiliar obra civil subestaciones.	C
096DX	Técnico auxiliar montaje subestaciones.	C
097DX	Montador subestaciones.	D
099DX	Técnico ingeniería de control A.	A
100DX	Técnico gestión contratación y tramitaciones.	A
101DX	Técnico transmisiones y conmutación.	A
102DX	Técnico ordenadores y equipos digitales.	A
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.	A
108DX	Técnico auxiliar protecciones y automatismos.	C
110DX	Técnico sistemas control red.	B
111DX	Técnico auxiliar transmisiones y conmutación.	C
112DX	técnico servicios generales zona.	A
113DX	Encargado Gestión e infraestructura.	C
115DX	Oficial control infraestructura.	F
116DX	Inspector transportes.	F
118DX	Técnico sistemas dirección.	B
119DX	Técnico desarrollo organizativo.	B
120DX	Encargado desarrollo organizativo.	D
121DX	Técnico previsión y estadísticas red.	B
122DX	Técnico auxiliar planificación.	D
123DX	Técnico aprovisionamientos distrib.	B
124DX	Técnico infraestructura área.	B
125DX	Técnico control Gestion área.	B
126DX	Técnico normas y procesos de gestión área.	B
128DX	Técnico normalización equipos-instalaciones.	B
129DX	Técnico coordinación calidad y normalización.	A
130DX	Técnico normalización mantenimiento líneas.	B
131DX	Técnico organización y mejora procesos.	B
132DX	Técnico políticas comerciales.	B
133DX	Técnico marketing.	B
134DX	Técnico normalización medida.	B
135DX	Técnico automatización instalaciones distrib.	A
136DX	Encargado automatización.	D
137DX	Técnico relaciones con el entorno.	B
138DX	Técnico aprovisionamientos y transportes.	B
139DX	Técnico planificación medioambiental.	B
140DX	Técnico medio ambiente.	B
141DX	Técnico sistemas distribución.	B
142DX	Técnico auxiliar sistemas distribución.	C
143DX	Técnico auxiliar laboratorio protecciones.	C
144DX	Técnico protección contra corrosión B.	B

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
145DX	Técnico estudios red y coordinac inversiones.	A
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 físico-químicos.	E
151DX	Técnico coordinación SAT.	B
152DX	Gestor medida y corte-reposición BT.	D
153DX	Técnico proceso comercial.	A
154DX	Técnico normativa y sistemas distribución.	B
155DX	Técnico apoyo atención telefónica.	B
156DX	Técnico gestión clientes.	B
157DX	Técnico gestión instalaciones.	A
158DX	Jefe turno COD.	A
159DX	Técnico planificación redes.	B
160DX	Técnico nuevos suministros BT.	B
161DX	Técnico gestión nuevos suministros.	A
162DX	Técnico UTM.	A
163DX	Jefe UPT.	A
164DX	Técnico asistencia mantenimiento.	A
165DX	Técnico gestión proceso lectura.	A
166DX	Técnico gestión proceso corte-reposición.	A
167DX	Técnico apoyo gestión.	B
168DX	Encargado proceso comercial.	C
169DX	Oficial proceso comercial.	F
170DX	Técnico centro gestión red comunicaciones.	A
171DX	Técnico proyectos comunicaciones.	B
172DX	Técnico gestión medida y corte-reposición BT.	A
173DX	Técnico construcción por necesidades propias.	B
174DX	Técnico medida especial.	A
175DX	Técnico ingeniería de control B.	B
176DX	Coordinador centro de control.	C
177DX	Técnico normalización y mantenimiento instalaciones.	A
178DX	Técnico ATR.	A
179DX	Gestor ATR AT.	D
180DX	Gestor ATR BT.	E
181DX	Montador automatización.	D
182DX	Técnico gestión energía y operación.	A
183DX	Técnico disciplina mercado.	A
184DX	Técnico canales atención promoción y venta.	A
185DX	Gestor reclamaciones.	D
186DX	Técnico auxiliar ordenadores y equipos digitales.	C
187DX	Técnico auxiliar medida especial.	C
188DX	Técnico ingeniería electromecánico B.	B
189DX	Técnico tramitación acometidas.	B
190DX	Encargado tramitación acometidas.	D
191DX	Gestor tramitación acometidas.	E
192DX	Técnico/a administración zona.	B
193DX	Gestor/a administración zona.	E
194DX	Técnico/a apoyo gestión sostenibilidad.	B
200DX	Técnico/a red.	A
201DX	Encargado/a operación y mantenimiento red.	C
202DX	Oficial/a operación y mantenimiento red.	E

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
203DX	Encargado/a instalaciones AT/MT/BT.	C
204DX	Técnico/a apoyo red.	B
205DX	Técnico/a soporte zona.	A
206DX	Técnico/a estudios red.	A
207DX	Coordinador/a puesta en servicio-diagnostico.	D
208DX	Técnico/a aux. Procesos y calidad de datos.	C
001EX	Técnico gestión económico financiera A.	A
002EX	Técnico gestión económico financiera B.	B
003EX	Técnico auxiliar económico financiero.	C
004EX	Técnico gestión aprovisionamientos A.	A
005EX	Técnico gestión aprovisionamientos B.	B
006EX	Técnico auxiliar aprovisionamientos.	C
007EX	Encargado almacenes y transportes.	D
001GX	Jefe turno despacho central generación.	A
002GX	Operador control sistemas hidráulicos.	B
003GX	Técnico mercados energía.	A
004GX	Técnico información liquidación y estudios.	A
005GX	Técnico análisis y aplicaciones del sist elec.	B
007GX	Técnico medidas y cálculos hidráulicos.	B
008GX	Inspector medidas hidráulicas.	D
009GX	Técnico instrumentación instalaciones h-m.	B
010GX	Oficial instrumentación estaciones h-m y presas.	E
011GX	Técnico información y estudios H-M.	B
012GX	Técnico tecnologías.	A
014GX	Inspector ensayos.	C
015GX	Técnico gestión innovación tecnológica.	A
016GX	Jefe resultados.	A
017GX	Jefe estudios y resultados.	A
018GX	Técnico resultados.	B
019GX	Técnico estudios y programación.	B
020GX	Jefe ingeniería nuclear.	A
021GX	Técnico ingeniería nuclear.	B
022GX	Jefe Ingeniería.	A
023GX	Técnico ingeniería.	B
024GX	Técnico ingeniería mantenimiento.	A
025GX	Técnico oficina técnica.	B
026GX	Técnico ingeniería planta.	B
027GX	Jefe computador de proceso.	A
028GX	Técnico mantenimiento.	A
029GX	Supervisor mantenimiento.	B
030GX	Montador mantenimiento.	C
031GX	Oficial mantenimiento A.	E
032GX	Oficial mantenimiento B.	F
033GX	Técnico programación y mantenimiento.	A
034GX	Montador mantenimiento CH.	C
035GX	Oficial mantenimiento CH A.	E
036GX	Oficial mantenimiento CH B.	F
037GX	Jefe turno operación CN.	A
040GX	Encargado operación CN.	D
041GX	Jefe turno operación CT A.	A
042GX	Jefe turno operación CT B.	B
043GX	Técnico control CT A.	B
044GX	Técnico control CT B.	C



Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
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.	A
050GX	Jefe centro producción B.	B
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.	G
055GX	Técnico centro operación cuenca.	B
056GX	Encargado centro operación cuenca.	C
057GX	Patrón ganguil y técnico muelle.	B
058GX	Técnico química y medio ambiente.	A
059GX	Encargado química y medio ambiente.	D
060GX	Analista químico A.	E
061GX	Analista químico B.	F
062GX	Técnico parque carbón, combustible y ceniza.	A
063GX	Encargado parque carbón, combustible y ceniza.	D
064GX	Oficial parque carbón, combustible y ceniza.	F
065GX	Jefe emergencias radiolog y residuos radiact.	A
066GX	Jefe experiencia operativa y análisis sistem.	A
068GX	Técnico experiencias operativas.	A
069GX	Técnico estudios y concesiones.	B
070GX	Encargado relaciones externas.	D
071GX	Técnico formación seguridad e higiene.	A
072GX	Encargado aprovisionamientos y servic grales.	C
073GX	Oficial seguridad CT.	F
074GX	Controlador accesos B.	H
076GX	Técnico protección radiológica.	A
077GX	Monitor protección radiológica.	D
078GX	Controlador accesos A.	G
079GX	Técnico proyectos instalaciones A.	A
080GX	Técnico proyectos instalaciones B.	B
081GX	Técnico construcción montaje instalaciones A.	A
082GX	Técnico construcción montaje instalaciones B.	B
083GX	Técnico programación y costes.	B
085GX	Operador reactor-turbina CN.	A
086GX	Jefe centro operación cuenca.	A
087GX	Encargado mantenimiento y apoyo a la operación.	C
088GX	Oficial mantenimiento y apoyo a la operación.	E
089GX	Supervisor programación y mantenimiento.	B
090GX	Técnico análisis y resultados CH.	A
091GX	Operador auxiliar CN.	C
092GX	Técnico gestión combustibles.	A
093GX	Técnico auxiliar química y medio ambiente.	D
094GX	Técnico medio ambiente y documentación.	B
095GX	Encargado sistemas reactor y salvaguardias.	D
096GX	Técnico medio ambiente y calidad.	A
001IX	Técnico redes y sistemas informáticos A.	A
002IX	Técnico redes y sistemas informáticos B.	B
003IX	Analista aplicaciones informáticas A.	A
004IX	Analista aplicaciones informáticas B.	B

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
005IX	Analista programador.	D
006IX	Auxiliar técnico atención cliente informático.	E
001MX	Técnico comunicación e imagen.	B
001RX	Técnico organización.	A
002RX	Técnico selección.	A
003RX	Técnico valoración.	A
004RX	Analista valoración.	B
005RX	Ayudante técnico sanitario.	B
006RX	Encargado asuntos sociales.	D
007RX	Técnico gestión programa específico formación.	A
008RX	Técnico proceso selección.	B
009RX	Técnico salud laboral y prevención.	A
001SX	Técnico proyectos, obras y mantenimiento a.	A
002SX	Técnico proyectos, obras y mantenimiento b.	B
003SX	Encargado infraestructura edificios.	D
004SX	Técnico imagen y diseño.	B
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
001KX	Técnico comercial.	B
002KX	Jefe oficina comercial.	C
003KX	Promotor comercial.	D
004KX	Gestor oficina comercial.	E
001VX	Jefe/a turno core.	A
002VX	Operador/a core.	C
003VX	Técnico/a apoyo core.	B
004VX	Jefe/a zona minicentrales.	A
005VX	Encargado/a O&M minicentrales.	D
006VX	Oficial/a O&M minicentrales.	F
007VX	Técnico /a sistemas minicentrales.	B
008VX	Jefe/a zona parques eólicos.	A
009VX	Encargado/a O&M parques eólicos.	D
010VX	Oficial/a parques eólicos.	F
011VX	Técnico/a apoyo O&M eólicos.	B
012VX	Jefe/a turno operación planta termosolar.	A
013VX	Auxiliar operación planta termosolar.	E
014VX	Técnico/a mantenimiento planta termosolar.	B
015VX	Encargado/a mantenimiento planta termosolar.	D
016VX	Oficial/a mantenimiento planta termosolar.	F
017VX	Técnico/a asistencia prevención y m.ambiente RW.	A
001OX	Jefe/a turno operación C.C.	A
002OX	Montador/a mantenimiento C.C.	C
003OX	Técnico/a química y medio ambiente C.C.	A
005OX	Técnico/a formación, PRL y calidad C.C.	A
006OX	Técnico/a equipo revisiones C.C.	A
007OX	Oficial/a administración serv. Gener. C.C.	E
008OX	Técnico/a auxiliar química y medio ambiente C.C.	D
009OX	Auxiliar técnico C.C.	E
010OA	Almacenero/a C.C.	F
012OX	Técnico/a diagnóstico, control y apoyo C.C.	A
013OX	Técnico/a mantenimiento e ingeniería C.C.	A

Código ocupación	Denominación ocupación	Escalón
015OX	Técnico/a auxiliar aprovisionamientos y SS.GG.C.C.	D
016OX	Encargado/a control C.C.	D
017OX	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 del trabajador/a o trabajadores/as afectados 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 16:36 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 de los viernes, tal y como se detalla a continuación:

#### – De lunes a jueves:

Entrada flexible desde las 7:15 h hasta las 9:00 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 de los viernes.

Salida flexible desde las 14:51 h hasta las 16:36 horas y con posibilidad de hacer hasta 15' más (16:51 horas).

Los tiempos acumulados de lunes a jueves solo podrán ser utilizados para adelantar la hora de salida de los viernes de la misma semana, sin que se contemple compensación alguna si no fueran utilizados para ello.

#### – Viernes:

Entrada flexible desde las 7:15 h hasta las 9:00 horas, realizando una jornada mínima diaria de 6:45 horas, siempre que el trabajador haya acumulado el tiempo suficiente de lunes a jueves.

Salida flexible desde las 14:00 horas, siempre que el trabajador haya acumulado el tiempo suficiente de lunes a jueves, hasta las 16:36 horas.

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, 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.

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 empleado/a 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 de Iberdrola S.A., Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U., Iberdrola Generación S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U. e Iberdrola Clientes, S.A.U. 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 IOMSA y Renovables 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 (Iberdrola Distribución, S.A.U.).

Definición: Es una modalidad de jornada de aplicación a los Oficiales de Asistencia Técnica adscritos a Brigadas de Mantenimiento y Operación Local, que estén sujetos a jornada normal con retén, cuyas necesidades organizativas lo permitan y cuenten con una dotación mínima de 8 OATs.

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

Características: El horario tendrá como base la jornada continuada, salvo para los empleados que, por calendario, les corresponda retén, que realizarán jornada partida. Además, existirá una bolsa de 130 horas para completar las 1670 horas anuales por empleado/a.

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 extraordinarias.

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 48,50€ por día laborable (valores a 01-01-2015, este valor se revisará anualmente con los criterios 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 en el Anexo 1 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 este 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 los empleados 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 empleado/a 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 el empleado, que está en dicha situación por calendario, finaliza su jornada laboral y termina con el comienzo de la siguiente jornada de mañana.

Calendarios:

- Antes del 31 de marzo de cada año se publicará el calendario anual de cada centro con indicación de los 122 días de disponibilidad por empleado/a (150 días para el caso de instalaciones atendidas por menos de 3 oficiales).

- Fuera de lo programado en el calendario, el periodo de disponibilidad por empleado/a podrá ser ampliado por un periodo máximo adicional de 28 días.

- En el caso de ausencia de un empleado/a durante su periodo de disponibilidad, la Dirección procederá a la suplencia del mismo, asignando a otro empleado/a de su mismo calendario.

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

- 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 del Negocio de Renovables que preste servicio en las Instalaciones, tendrá su jornada dividida en dos bloques:

- Primer bloque: 1.540 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 que preste servicio en las instalaciones, tendrá su jornada dividida en dos bloques:

- Primer bloque:

- Personal sin disponibilidad (jornada de mañana): de lunes a viernes de 7:30h a 15:12h.

- Personal en situación de disponible (jornada de tarde): de lunes a viernes de 14:00h a 19:30h.

En aquellos casos en los que haya un exceso de personal en la jornada de tarde quedará al menos una persona en dicha jornada, pasando el resto a realizar una jornada de mañana de 5h 30 minutos con la entrada a las 7:30 horas.

- Segundo bloque: 130 horas anuales en «bolsa de horas».

Los viernes de los meses de junio, julio y agosto no se realizará la jornada de tarde, trabajando todo el personal a jornada de mañana en dichos días.

## ANEXO 6

### **Desarrollo complementario del artículo 93 del Convenio Colectivo: Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud**

A. Política General de Prevención de Riesgos Laborales.

1. La Dirección de Iberdrola establece la Política General de Prevención de Riesgos Laborales a nivel del Iberdrola Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento

jurídico vigente. Esta Política se desarrollará conforme a los principios y a través de las acciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), reformado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia.

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

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

Asimismo, con el fin de potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las actividades de todas las empresas de Iberdrola Grupo, se potenciarán aquellas funciones de prevención de riesgos laborales más directamente ligadas a la coordinación y supervisión de los trabajos que se realizan en las distintas empresas y unidades operativas de Iberdrola Grupo.

2. Para concretar las directrices y acciones a realizar, todas las empresas de Iberdrola Grupo realizarán anualmente una planificación de las actividades preventivas, que será consultada a los Delegados de Prevención y al Comité Central de Seguridad y Salud antes del comienzo de cada año.

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

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

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

3. Al amparo de los artículos 35.4 y 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el derecho de consulta y participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en Iberdrola Grupo por medio de los Delegados de Prevención y del Comité Central de Seguridad y Salud, según lo previsto en este capítulo. Los Comités Locales de Seguridad y Salud y los Representantes de los Trabajadores que sean miembros de éstos actuarán, a todos los efectos, por delegación del Comité Central de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención, respectivamente.

#### B. Servicio de Prevención.

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

El Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola constituye una unidad organizativa específica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento de



los Servicios de Prevención, está adscrito a la Dirección de Recursos 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.

Asimismo, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola, cuenta complementariamente con el apoyo de la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de aquellas funciones y actividades que se estimen convenientes y en las que la Mutua pueda colaborar.

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

El personal integrante del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de los trabajadores y sus representantes como de las líneas jerárquicas de las Empresas de Iberdrola Grupo, disponiendo para ello del acceso a la información y documentación así como de las garantías establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo guardar sigilo profesional sobre la información relativa a las Empresas a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

#### C. Delegados de Prevención.

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

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

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

#### D. Comités de Seguridad y Salud.

1. Comité Central de Seguridad y Salud.–El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Grupo (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 los trabajadores de las Empresas de Iberdrola Grupo.
- Un Secretario, con voz, pero sin voto, designado por el Comité a propuesta del Presidente. Dicho Secretario levantará las actas de las reuniones, cursará las citaciones y custodiará la documentación del 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 84.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 los trabajadores, 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 los trabajadores afectados 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 los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

16.ª) Conocer las memorias anuales de los 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 84º 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 reconocidas en Iberdrola Grupo entre los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa del ámbito de los correspondientes Órganos de Representación existentes en Iberdrola Grupo. Excepcionalmente podrán ser nombradas otras personas cuando en el ámbito anterior se hubieran agotado las listas de miembros electos. Su número en cada C.L.S.S. se establece con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2.
- De 101 a 500 trabajadores: 3.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.

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

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 trabajadores de las empresas de Iberdrola Grupo que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en los C.L.S.S., así como Técnicos en Prevención ajenos a 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 los trabajadores 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 reconocidas en Iberdrola Grupo y con los criterios que dicte al efecto el Comité Central de Seguridad y Salud.

#### Apéndice al artículo 64 del Convenio Colectivo

##### 1. Medicina primaria.

Medicina General.  
Pediatría y Puericultura de zona.  
Enfermería – Servicio de ATS / D.U.E..  
Vacunación.

##### 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.
- Pediatría.
  - Obstetricia y Ginecología.
  - Cardiología.
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.
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.

8. Otros servicios.
- Ambulancias.
  - Matronas.
  - Preparación al Parto.
  - Ortoprótesis.
  - Vacunación.
  - Tiras Reactivas para medición de glucemia, glucosuria y combinados glucosa/cuerpos cetónicos.
  - Jeringuillas de Insulina u otros sistemas no precargados de administración de la misma.
  - Podología.
  - Medicamentos de uso Hospitalario.
9. Accidentes de tráfico.
10. Otros servicios.
- Reconocimiento Médico Anual.
  - Suplemento Odontológico.
  - Cirugía Refractiva.
  - Asistencia sanitaria derivada de la práctica deportiva.
  - Segunda Opinión Médica.
  - Asistencia en viaje.

## Apéndice al artículo 66 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
Invalidez permanente total por enfermedad <sup>(1)</sup> .	Póliza de vida.		1	–	1
Invalidez permanente absoluta por enfermedad <sup>(2)</sup> .	Póliza de vida.		1	–	1
Invalidez permanente total por accidente <sup>(1)</sup> .	Póliza de vida + póliza accidentes.		1	% s/baremo <sup>(**)</sup>	1+% s/baremo <sup>(**)</sup>
Invalidez permanente absoluta por accidente <sup>(2)</sup> .	Póliza de vida + póliza accidentes.		1	3	4
Invalideces parciales por accidente.			–	% 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> Invalidez Permanente Total = Invalidez Permanente para la profesión habitual dictaminada por los Organismos competentes de la Seguridad Social.

<sup>(2)</sup> Invalidez Permanente Absoluta = Invalidez 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).