

ANEXO I
Tabla salarial

Categoría profesional	2005	2006
Jefe Administrativo	1.105,75	1.149,98
Oficial de Primera	986,78	1.026,25
Oficial de Segunda	906,44	942,70
Auxiliar Administrativo	851,46	885,51
Aspirante menor de 18 años	741,56	771,23
Ordenanza	856,13	890,37
Botones de 16 a 18 años	711,02	739,46

9372 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9015882), que fue suscrito, con fecha 10 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las Secciones Sindicales de ATYPE-CC, UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**I CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA INGENIERÍA
Y CONSTRUCCIÓN, S. A. U.**

INTRODUCCIÓN

Artículo 1. Principios básicos y naturaleza jurídica.

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S. A. U. (en lo sucesivo I CC de IBERINCO), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes Bases Contractuales:

Primera.—Las partes signatarias de este convenio, comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de condiciones de trabajo de Iberdrola Ingeniería y Construcción S.A.U., (en adelante IBERINCO) y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

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

Segunda.—Igualmente, las partes reconocen la pertenencia al Grupo Iberdrola y la aportación del capital humano al enriquecimiento de la actividad empresarial y hacen suya la actual política de gestión tanto de IBERINCO como del Grupo Iberdrola en el sentido de facilitar la acomodación natural y no traumática del proceso de evolución cuantitativa y cualitativa de los empleados a los requerimientos empresariales.

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

Tercera.—En todo caso, las partes signatarias declaran que el contenido del presente convenio supera y mejora en su conjunto el contenido de carácter mínimo incluido en el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, a cuyo ámbito sectorial pertenece, de modo que expresamente reconocen que no se produce concurrencia entre ambos convenios, siendo, en su caso, aquel convenio sectorial complementario del presente, de conformidad con lo dispuesto más adelante, en el artículo 4, párrafo segundo.

Cuarta.—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 I CC de IBERINCO no excede el ámbito de la Empresa, estando aquéllas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de Convenio Colectivo de eficacia general.

Artículo 2. Partes negociadoras.

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

Artículo 3. Objeto y adaptación de la negociación.

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus representantes con la Dirección.

Artículo 4. Normas subsidiarias.

Los pactos contenidos en el presente convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 49.3 en relación con el párrafo segundo del art 1.2 de XIV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, en lo no previsto específicamente en las disposiciones del presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el mencionado convenio sectorial vigente, y en su defecto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

Ambas partes se comprometen a analizar y promover la inclusión de aquellas medidas de carácter social que supongan una mejora para los empleados teniendo en cuenta siempre la competitividad y viabilidad empresarial de IBERINCO.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del I CC de IBERINCO

Artículo 5. Ámbito personal.

El I Convenio Colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción S.A.U., en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de IBERINCO, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional ostentado o el puesto desempeñado.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos los Directores de Área, Directores de División, Directores de Departamento (Grados 1,2 y 3), así como los Directores de Proyecto, Ingenieros Especialistas, Jefes de Construcción e Ingeniería, Gerentes, Gerentes de Zona, de Desarrollo de Negocio y de Áreas Corporativas, en tanto que ostenten dichos niveles profesionales en Grado 4.

Artículo 6. Ámbito temporal.

1. El presente I CC de IBERINCO, entrará en vigor con efectos del día 1 de Enero del año 2006 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006.

2. El I CC de IBERINCO 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, el Convenio se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por períodos anuales.

3. Sin perjuicio de dicha expiración, las cláusulas normativas, prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 7. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de IBERINCO ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado Español en que desarrolle sus actividades empresariales.

Artículo 8. *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 I CC de IBERINCO 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 9. *Absorción, compensación y respeto de las mejoras adquiridas.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo, sean o no de naturaleza salarial, compensan y absorben en su conjunto y computo anual las mejoras de cualquier tipo sea por imperativo legal, laudo, pacto individual, o las que la empresa viniera satisfaciendo, salvo aquellas cuya aplicabilidad expresamente se mantenga en el texto del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, se respetarán, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la firma de este convenio que en computo anual resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principios generales de organización del trabajo.*

La organización del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la Dirección. La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

- La estructuración interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- La definición de las funciones básicas a realizar en los niveles profesionales definidos en la estructura organizativa de IBERINCO, así como la publicación y actualización anual en la intranet de los mismos y sus escalas salariales de referencia. La Dirección de IBERINCO facilitará a todos los trabajadores la definición de las funciones básicas, tanto de nivel como de grado. Se debe garantizar en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que, las funciones principales y, por tanto, determinantes del nivel salarial de un puesto, ocupen, de forma preferente, el tiempo de trabajo. Asimismo, es responsabilidad de la Dirección garantizar a todos los trabajadores de IBERINCO una ocupación efectiva.

Artículo 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*

- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.
- En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
- Previa comunicación a los representantes de los trabajadores el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 12. *Niveles profesionales.*

El Sistema Organizativo se fundamenta en la definición de Grupos o Niveles Profesionales, en los términos regulados el art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, según el cual se entiende por Grupo o Nivel Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones y que puede incluir distintas funciones o especialidades profesionales. Además del Grupo o Nivel Profesional se establecen unos Grados por nivel profesional basados en la actividad que desarrolla el empleado dentro de IBERINCO, su experiencia, desempeño y futuras promociones.

A estos efectos se establecen los siguientes Niveles profesionales y grados teniendo en cuenta que las dos carreras profesionales en IBERINCO son la de Ingeniería y Corporativa / Soporte:

Nivel profesional	Grado
Director Proyecto (DP)	5
Gerente Desarrollo de Negocio (GDN)	5
Ingeniero Especialista (IE)	5
Jefe construcción/Ingeniería (JO / JI)	5
Ingeniero Senior (IS)	6,5
Técnico Senior (TS)	6,5
Ingeniero (I)	9,8,7
Técnico (T)	9,8,7
Proyectista (PROY)	10,9
Supervisor de Obra (SO)	10,9
Delineante (DEL)	11
Asistente Administrativo/a (SEC)	10,9
Administrativo Senior (ADMS)	10,9
Administrativo (ADM)	11

Aquellas personas que siendo Licenciados o Diplomados desarrollen labores de tipo técnico en Divisiones, formarán parte de la carrera profesional de Ingeniería, y los Ingenieros Superiores o Técnicos, que desarrollen su trabajo en Direcciones Corporativas o de Desarrollo de Negocio, formarán parte de la carrera de Corporativa o Soporte.

La Dirección comunicará anualmente a cada empleado de IBERINCO su Nivel Profesional y grado.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional del personal se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, y no tendrá otras limitaciones que las originadas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Nivel Profesional.

La movilidad funcional que implique una modificación de condiciones de trabajo tal y como se define en el artículo 41 letra f) del Estatuto de los Trabajadores se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

El interesado recibirá, con 30 días antelación al cambio, la correspondiente descripción de del puesto de trabajo atendiendo a su nivel profesional y grado, salvo en la expresa excepción de que se trate de un puesto de trabajo de nueva creación, en cuyo caso, se le facilitará cuando las funciones asignadas se consoliden y como máximo seis meses después de ocupado el puesto.

Cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para el trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venía desempeñando, se le facilitará previamente la necesaria formación y, con anterioridad, se comunicará, por escrito, esta circunstancia a la representación de los trabajadores.

La Dirección dará cuenta inmediatamente a los representantes de los trabajadores de cualquier reclamación de los interesados contra los cambios de puesto de trabajo.

Artículo 14. *Movilidad geográfica. Circulación de trabajadores dentro de Iberinco.*

Por probadas razones organizativas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio Colectivo podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a cualquier centro de trabajo de la empresa o de su ámbito de actividad, informando previamente a los representantes de los trabajadores. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

14.1) Traslado de Centro de Trabajo con cambio de residencia:

La modalidad indemnizatoria para este supuesto será la siguiente:

En el caso de que el puesto de trabajo asignado exigiese cambio de residencia y el traslado se considere efectivo, el empleado percibirá:

1. La compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.
2. Una indemnización de 21.000 euros.

La percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador trasladado durante el tiempo de 5 años en el nuevo centro de trabajo. En el caso de que el trabajador no permanezca 5 años en el nuevo centro deberá devolver a la empresa la parte proporcional de los años que no ha permanecido en dicho centro de trabajo. La devolución de la indemnización no será aplicable cuando por decisión unilateral de la empresa se decida un nuevo traslado antes de cumplir los 5 años.

14.2) Traslados de Centro de Trabajo sin cambio de residencia:

La modalidad indemnizatoria para este supuesto es la siguiente:

Si el traslado de centro de trabajo no exige cambio de residencia del trabajador, percibirá una indemnización a tanto alzado y por una sola vez compensatoria de los gastos de desplazamiento que dicho traslado conlleva.

La cuantía de esta indemnización será: dos veces y media el resultado de multiplicar el número de kilómetros anuales entre ambos centros, en viaje de ida y vuelta, en los días de trabajo al año, por el precio del kilómetro vigente en la Política y Condiciones de Viajes, Desplazamientos y Traslados de IBERINCO (I-O.4.0.05) en el momento del abono, teniendo en cuenta las siguientes precisiones:

Para el supuesto de traslado individual, si la distancia entre los centros de trabajo es superior a la distancia entre el domicilio del empleado y el nuevo centro de trabajo se computará la distancia entre domicilio y nuevo centro de trabajo.

Cuando el traslado sea colectivo se computará la distancia entre centros de trabajo

En ambos casos, sólo se indemnizará cuando la distancia entre los centros sea superior a 3 kilómetros, sumados los dos trayectos.

Cuando el traslado de centro de trabajo sea solicitado por el trabajador voluntariamente no aplicará ninguna de las indemnizaciones recogidas en los dos apartados anteriores.

Artículo 15. Redacción-Firma de Proyectos y Dirección Facultativa.

La empresa mantendrá un Seguro de Responsabilidad Civil Profesional que cubra las responsabilidades civiles en que pudieran incurrir los ingenieros en el desempeño de sus deberes y funciones profesionales por cuenta de IBERINCO o de alguna de las empresas de su grupo, que serán igualmente asegurados en dicha póliza, en las condiciones detalladas en la misma.

La Póliza de Responsabilidad Civil Profesional deberá contratarse en condiciones que aseguren la cobertura de la responsabilidad decenal del artículo 1.591 del Código Civil y la Ley de Ordenación de la Edificación.

La empresa asumirá todas las consecuencias pecuniarias de reclamaciones formuladas por daños materiales, personales y perjuicios patrimoniales que, en cualquier orden, pudieran derivarse de las responsabilidades de sus empleados en el ejercicio de sus deberes profesionales, así como la defensa jurídica necesaria en cualquier proceso a que éstas pudieran dar lugar.

La empresa no estará obligada a mantener los compromisos anteriores cuando intervenga dolo en la actuación del empleado.

La responsabilidad penal, por su propia naturaleza, queda excluida de su cobertura.

En los casos en que el empleado se viera privado de su libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales como consecuencia del ejercicio de su profesión por cuenta de la empresa, ésta queda obligada a mantener la vinculación laboral con dicho empleado, y a su inmediata reincorporación.

La empresa asumirá el pago de las cuotas de colegiación necesarias para que la intervención del técnico, mediante el visado del Colegio Profesional correspondiente, surta los efectos administrativos oportunos.

Sólo estarán obligados al ejercicio de la Dirección Facultativa y a la firma de Proyectos los técnicos que tengan reconocida una categoría profesional mínima de Senior o superior.

CAPÍTULO III

Contratación, promoción y formación del personal.

Artículo 16. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de

tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 17. Provisión de puestos.

La empresa expondrá, con la suficiente antelación, a través de la intranet de IBERINCO en el apartado denominado oportunidades internas, la convocatoria de cobertura de los puestos que se pretendan cubrir para que cualquier empleado pueda optar a los mismos, así como los requisitos para poder acceder a aquellos.

En la publicación de los puestos deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Nivel Profesional dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar, si fuera el caso.
- e) Lugar de trabajo.

La observancia de los requisitos anteriores constituye una condición de acceso a la convocatoria, a partir de la cual el órgano decide de forma discrecional.

En la convocatoria deberá figurar:

- a) El plazo de presentación de las candidaturas.
- b) La composición del órgano de decisión.
- c) La fecha de resolución.

Artículo 18. Contratación del Personal. Tipos de Contrato.

Las nuevas contrataciones se notificarán con carácter previo al Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro de Trabajo correspondiente a través de la copia básica, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, o la disposición que la sustituya.

Tanto las modalidades de contratos de trabajo, como su duración, habrán de ajustarse a lo previsto en la legislación laboral vigente en cada momento. En el supuesto de que alguna de las disposiciones del presente convenio en materia de contratación contraviniese lo dispuesto con carácter de derecho necesario en norma de nueva publicación, se estará a lo previsto en esta última.

Si la nueva normativa contuviese disposiciones de carácter dispositivo o complementario a favor de los convenios colectivos, la representación de los trabajadores y la de la empresa acomodarán el presente convenio a la nueva situación.

Artículo 19. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

En estos contratos eventuales por circunstancias de la producción, los períodos de prueba establecidos en el artículo 16.1 se reducirán a la mitad.

2. El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores deberá contener para su validez la especificación o identificación suficiente, con precisión y claridad, del servicio o proyecto que constituya su objeto. En caso contrario, se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido.

Cuando el contrato por servicio o proyecto determinado comprenda o incluya la fase de trabajos de elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la empresa, así como la fase de

supervisión de la ejecución del proyecto o montaje en obra, la precisión y claridad exigidas para la validez del contrato en el párrafo anterior, deberán comprender y se extenderán a las dos citadas fases de los trabajos que integran dicho contrato por proyecto o servicio determinado.

3. El contrato para el fomento de la contratación indefinida se regulará por lo dispuesto en la disposición adicional primera del R. Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, y Ley 12/2001, de 9 de julio o disposición legal que los sustituya.

Artículo 20. *Contratos a tiempo parcial y de relevo.*

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador desempleado para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el R. Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o normativa que lo sustituya.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 48 del presente convenio.

Artículo 21. *Promoción y desarrollo profesional.*

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

Promoción por desarrollo (Horizontal):

Es aquella que implica que un empleado pase de un grado a otro dentro del mismo Nivel Profesional, pero sin un cambio sustancial en el contenido de la prestación de su trabajo.

Promoción de nivel (Vertical):

Es aquella que implica que un empleado pase a ocupar un puesto de un Nivel Profesional superior al actual, para lo que es necesario un cambio significativo en el contenido de la prestación de su trabajo.

Forma de realizar las promociones:

Las promociones se realizarán una única vez al año, coincidiendo con el periodo de planificación y revisión salarial de IBERINCO.

No obstante lo anterior, para aquellos empleados incluidos en la Escala de Ingreso, la empresa estudiará la posible promoción al grado inmediatamente superior si tuviera más de cuatro años de experiencia y no hubiera promocionado anteriormente.

En la fecha indicada, cada Director de Departamento, preparará sus propuestas de promoción cumplimentando el formulario diseñado al efecto. Deberá asegurarse de que las promociones propuestas cumplan los criterios establecidos. Una vez preparadas, las propuestas se presentarán a la Dirección de Recursos Humanos para ser tratadas después en el Comité Ejecutivo y aprobadas por el Director General.

Criterios Generales de promoción al Nivel:

Además de los criterios establecidos en cada Nivel Profesional, para evaluar las promociones en IBERINCO, se establecen los siguientes criterios generales:

Cumplir el perfil de competencias genéricas y técnicas del nivel propuesto, al menos en un 70%. Recursos Humanos analizará el porcentaje de adecuación al puesto, basándose en el Plan de Desarrollo Individual (PDI) del año anterior.

Evaluaciones del desempeño de A+ y/o A en los dos últimos años.

Contribuciones a resultados (objetivos) superiores a la media en los últimos años.

La experiencia internacional, en los supuestos en que sea necesaria.

Además se tendrá en cuenta que:

En las promociones de Nivel, se posicionará siempre a la persona en el grado inferior del nuevo Nivel Profesional.

En las promociones de Desarrollo, no será condición sine qua non el que haya transcurrido un determinado periodo de tiempo, pero cabe esperar que el candidato aporte una experiencia de al menos dos años en el Grado para saltar al siguiente.

El número mínimo de años no implica necesariamente una promoción inmediata. La falta de experiencia orientativa podrá verse recompensada por la posesión de determinados conocimientos o formación.

Artículo 22. *Formación.*

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

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursos, foros, conferencias, etc. que se organicen a tales fines.

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

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

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. IBERINCO dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Para cada puesto de trabajo se estudiarán sus necesidades de formación (perfil formativo del puesto). Se definirán los módulos de conocimientos y los objetivos que se deben alcanzar según el nivel requerido para cada puesto de trabajo y se informará a los representantes de los trabajadores. Asimismo, la Unidad de Formación, informará a los empleados sobre los perfiles formativos de su puesto de trabajo.

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

De esta forma se podrán comparar ambos perfiles y detectar las carencias formativas existentes. Así, todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida en que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

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

7. Todos los cursos que sean gestionados por la empresa para el desarrollo profesional de sus empleados se harán dentro del horario de trabajo.

Con carácter voluntario, los empleados podrán solicitar aquellos cursos no gestionados por IBERINCO encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

8. El Plan Anual de Formación, que recogerá la oferta formativa de la Empresa, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de coste a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

9. El catálogo de cursos de formación será expuesto en la Intranet o medios alternativos de IBERINCO.

10. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula según el procedimiento interno de Gestión de la Formación (I-O.3.1.02). La realización de la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas, ni de jornada.

11. El programa de ayuda para estudios se regula según el procedimiento interno de Gestión de la Formación (I-O.3.1.02), y de conformidad con las disposiciones, medios, y requerimientos recogidos en el III

Acuerdo Nacional de Formación Continua, en el Real Decreto 1046/2002, de 1 agosto por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, o en aquel acuerdo o norma que los sustituyan.

CAPÍTULO IV

Regímenes de trabajo y jornada

Artículo 23. *Jornada de trabajo. Horas anuales a realizar.*

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual, será de 1.752 horas durante la vigencia del presente convenio, en el régimen semanal de cinco días de trabajo, distribuidas de lunes a viernes.

Si se sobrepasan las 1.752 horas, se disfrutarán los días de vacaciones adicionales resultantes de aplicar la fórmula siguiente y, en caso contrario, los días resultantes se reducirán de los días de vacaciones anuales establecidas en el art. 25 del presente convenio. Para el cálculo de dichos días se utilizarán las siguientes ecuaciones:

$$\Delta H = [(L-10)*8,75 + (V-3)*7 + (I-13)*6,5] - 1.752$$

L: Número de días de Lunes a Jueves en Jornada de Invierno.

V: Número de Viernes en Jornada de Invierno.

I: Número total de días en Jornada de Verano.

Días adicionales libres = $\Delta H / 8$ horas (fracciones iguales o superiores a 4 horas supondrán un día adicional o viceversa).

En este sentido se establece una jornada intensiva en verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre (ambos inclusive).

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, se considerarán como festivos, no incluidos dentro de los días computables como vacaciones del personal.

Artículo 24. *Horario de trabajo.*

La jornada de trabajo diaria no será superior a 8 horas 45 minutos de lunes a jueves, 7 horas los viernes en horario de invierno, y 6 horas y 30 minutos de lunes a viernes en jornada de verano.

El horario previsto en el párrafo anterior será flexible en cómputo diario de modo que la entrada se podrá efectuar entre las 8.00 h y las 9.00 h de lunes a jueves, entre las 7.30 h y las 8.30 h los viernes y durante la jornada de verano.

Con anterioridad al primero de Enero de cada año, la representación de los trabajadores y la Dirección negociarán y establecerán el Calendario Laboral para cada Centro de Trabajo. Dichos calendarios laborales se expondrán en los tabloneros correspondientes, debidamente firmados por ambas partes.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 26 días laborables. Como norma general, se fraccionarán en dos periodos. Excepcionalmente, por necesidades del servicio o a petición del trabajador, podrá fraccionarse en más periodos, previa autorización. La gestión de vacaciones esta recogida en el Procedimiento Interno I-O.4.4.01.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Las partes coinciden en su objetivo de evitar la realización de horas extraordinarias por la distorsión que causa en el mercado de trabajo y en el empleo, y por la limitación que supone para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Sin embargo, teniendo en cuenta las características de la actividad de IBERINCO, que en determinados momentos obliga a hacer frente a puntas de trabajo provocadas por entregas, presentación de proyectos, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural (siendo esta relación meramente enunciativa), y en la perspectiva de lo manifestado en el párrafo anterior, puede resultar necesario prestar servicios para la empresa fuera de la jornada ordinaria, sea en días laborables, o en días de descanso o festivos.

Las referidas horas extraordinarias cuya realización se enmarca en las reglas de la buena fe y diligencia del trabajador (art. 5 a. del Estatuto de los Trabajadores), podrán realizarse siempre que sean autorizadas por escrito por el responsable inmediato.

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las

horas extraordinarias o, como máximo, en los primeros diez días del mes de enero del año siguiente.

Por lo que se refiere a la limitación del número de horas extraordinarias, habrá de estarse en todo caso, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 27. *Estructura salarial.*

La estructura salarial de IBERINCO se divide en los siguientes conceptos:

Salario Bruto Reconocido (SBR): corresponde a la suma del Salario Bruto Consolidado (SBC) y el Complemento Personal Reconocido (CPR).

Salario Bruto Consolidado (SBC); se corresponde con las escalas salariales definidas que tienen condición de mínimo garantizado.

Complemento Personal Reconocido (CPR): se corresponde con la cuantía que exceda del SBC como consecuencia del desarrollo profesional del empleado y la adaptación a las competencias generales y técnicas.

Pluses: Asimismo pueden existir complementos variables denominados pluses en función de las características y el trabajo desarrollado por el empleado.

La retribución fija se abonará al empleado en 12 pagas anuales.

Artículo 28. *Escala de referencia del Salario de Ingreso.*

Se considera salario de ingreso al salario mínimo a percibir según el Nivel Profesional y grado de pertenencia. El salario mínimo vendrá determinado por una Escala Salarial de Ingreso en la que se permanecerá hasta alcanzar o disponer de una experiencia reconocida de cuatro años. Cuando se alcance una experiencia reconocida superior a cuatro años se dejará de aplicar la Escala Salarial de Ingreso y se aplicará, al menos, la revisión salarial anual establecida en el presente convenio.

Los Niveles Profesionales y grados son los establecidos en el art. 12.

La Escala Salarial de Ingreso son valores mínimos reconocidos. No obstante si el resultado de la evaluación global es excelente según lo especificado en las normas complementarias y si se produce el ajuste al perfil de competencias generales y técnicas del empleado, la empresa podrá incrementar los importes recogidos en la Escala Salarial de Ingreso.

Nivel	Escala salarial de ingreso Ingeniería				
	Grado	Ingreso	1.º año	2.º año	3.º año
Ingeniero	8	21.800,00	24.200,00	26.000,00	28.000,00
Ingeniero	9	18.000,00	20.800,00	23.600,00	26.500,00
Proyectistas y Super- visores de Obra . .	10	17.000,00	18.500,00	20.000,00	22.000,00
Delineantes	11	14.000,00	15.200,00	16.500,00	18.000,00

Nivel	Escala salarial de ingreso Corporativas o soporte				
	Grado	Ingreso	1.º año	2.º año	3.º año
Técnico	8	21.800,00	23.700,00	25.400,00	27.300,00
Técnico	9	18.000,00	20.000,00	22.000,00	24.000,00
Asistente Administrativo/a y Administrativos Senior.	10	15.400,00	16.700,00	18.000,00	19.200,00
Administrativo	11	13.500,00	14.500,00	15.800,00	17.000,00

Artículo 29. *Incrementos salariales.*

Las revisiones salariales anuales estarán basadas en los principios de justicia y equidad.

Con el fin de mantener el poder adquisitivo de los salarios, durante la vigencia del presente convenio (2006), la subida salarial mínima e individual se realizará según el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado más medio punto, calculado sobre el SBR. No obstante, por serles ya de aplicación las escalas mínimas que se incluyen en el presente convenio y encontrarse ya incorporado a las mismas, dicho incremento no será de aplicación a aquellos empleados contratados con posterioridad al 30 de septiembre de 2005, salvo que su salario bruto reconocido estuviera por debajo de las escalas salariales mínimas establecidas para su nivel y grado.

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

No obstante lo anterior, dado que se trata del primer Convenio Colectivo de IBERINCO y se crea la Escala Salarial de Ingreso, así como, los mínimos garantizados en virtud de los Niveles Profesionales y Grados establecidos por la empresa, a todos aquellos trabajadores en plantilla a la firma del presente convenio a los que el mínimo de la escala correspondiente o consolidado les suponga un incremento de su salario actual superior al incremento establecido en los párrafos anteriores, operará la compensación y absorción.

La empresa garantizará la adecuada progresión profesional y salarial de todos los empleados.

Artículo 30. *Complemento por enfermedad y accidente.*

Durante los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, y por maternidad, los trabajadores percibirán, si la prestación económica de la Seguridad Social fuera inferior, un complemento hasta el 100 por 100 del SBR.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja, pero justificadas por el médico, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe, pertenecientes a dicho Servicio. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias producirá la pérdida del complemento regulado en el presente artículo.

Artículo 31. *Escala de referencia de Salario Bruto Consolidado (SBC).*

Corresponde al salario fijado para cada Nivel Profesional y será el salario mínimo garantizado para el personal de plantilla, una vez completado el período de Escala Salarial de Ingreso. Sus valores son los siguientes:

Ingeniería		
Nivel	Grado	Salario bruto consolidado (SBC)
IS / DP / IE / JC / JI	5	44.000
Ingeniero Senior	6	37.000
Ingeniero	7	30.500
Ingeniero	8	28.000
Ingeniero	9	26.500
Proyectistas y Supervisores de Obra	9	23.500
Proyectistas y Supervisores de Obra	10	22.000
Delineantes	11	18.000

Corporativas y soportes		
Nivel	Grado	Salario bruto consolidado (SBC)
Técnico Senior / Gdn	5	38.000
Técnico Senior	6	33.000
Técnico	7	28.500
Técnico	8	27.300
Técnico	9	24.000
Asistente Administrativo/a y Administrativos Senior.	9	20.500
Asistente Administrativo/a y Administrativos Senior.	10	19.200
Administrativo	11	17.000

Dicho salario tiene carácter anual e incluye las gratificaciones extraordinarias (pagas extras) y su pago se efectuará en 12 mensualidades.

Artículo 32. *Plus de Obra.*

Aplica a las personas designadas por los Directores de Proyecto de IBERINCO que realicen entorno al 75% de su jornada mensual físicamente en obras del territorio nacional.

Al personal expatriado no le aplicará dicho plus debido a que percibirán otros pluses relativos a su asignación internacional y trabajo realizado.

La actividad en obra implica unas condiciones de trabajo más duras que en oficina, requiriendo una dedicación reforzada así como una jornada más intensa. Estas circunstancias obligan a considerar la fijación de un complemento que compense la especificidad de la actividad que desarrollan como algo singular dentro de nuestra Empresa y garantice la plena dedicación del empleado en línea con los compromisos de IBERINCO.

Las cantidades anuales establecidas para cada nivel profesional son las siguientes:

Nivel profesional	Cuantía anual
Ingeniero/Supervisor de Obra / Delineante	2.500 €
Ingeniero Senior	3.500 €
Jefe de Construcción	4.500 €

Estas cuantías se abonarán en la nómina cuatro veces al año de forma trimestral

La cantidad estipulada se calculará entendiéndose el mes compuesto de 30 días naturales, lo que permitirá el cálculo prorrateado por días del importe correspondiente a cada trabajador.

La percepción de este complemento no supone su consolidación en la Retribución Fija del empleado y se dejará de percibir cuando la dedicación en obra sea inferior al 75% de la jornada o cambien las circunstancias.

Artículo 33. *Plus de Puesta en Marcha / Recarga.*

Este plus se aplicará para compensar a aquellos trabajadores que sean desplazados de forma continuada a realizar «la puesta en marcha de instalaciones» y/o «procesos de recarga en Instalaciones Nucleares», trabajos que exigen la disponibilidad por parte del trabajador, entendiéndose ésta como la disponibilidad para trabajos fuera del horario habitual, en fines de semana, festivos o en horario nocturno.

El Plus se abonará mensualmente a través de la nómina, designando el Director de Proyecto a los trabajadores que percibirán este plus en función de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Las cantidades establecidas para cada uno de los niveles:

Nivel profesional	Plus mensual
IE, DP	1.800 €
IS	1.400 €
I	1.100 €
Resto de Personal Técnico	900 €

La cantidad estipulada se calculará entendiéndose el mes compuesto de 30 días naturales, lo que permitirá el cálculo del importe correspondiente a cada trabajador para aquellos casos en los que la estancia sea inferior a un mes.

Asimismo, aquellos trabajadores que por necesidades específicas deban realizar actividades fuera del horario laboral, entendiéndose estas como la disponibilidad para trabajos fuera del horario habitual, en fines de semana, festivos o nocturnos, la empresa abonará dicho complemento retributivo en su parte proporcional por los días de dicha dedicación y disponibilidad.

Al personal expatriado no le aplicará dicho plus debido a que percibirán otros pluses relativos a su asignación internacional y trabajo realizado.

La percepción de este plus no supone su consolidación en la Retribución fija del empleado y se dejará de percibir cuando el empleado finalice la puesta en Marcha o Recarga

Artículo 34. *Plus Nuclear.*

Se entiende como personal susceptible de percibir este plus al desplazado a una instalación nuclear.

Se considerará personal desplazado el que esté asignado durante un largo periodo a ese centro de trabajo. Será el Director de Proyecto el que identifique a que personal le aplica dicho plus.

Las cuantías a abonar en nómina mensualmente serán:

Nivel Profes.	Plus mensual
IS.	250 €
I.	175 €
SO/DEL/PROY.	150 €

La percepción de este plus no supone su consolidación en la Retribución Fija del empleado y se dejará de percibir cuando el empleado deje de tener su centro de trabajo en una Instalación Nuclear.

Al personal expatriado no le aplicará dicho plus debido a que percibirán otros pluses relativos a su asignación internacional y trabajo realizado.

Artículo 35. *Plus Reten.*

Este plus se aplica para compensar la disponibilidad de aquellos trabajadores que fuera de la jornada laboral puedan ser requeridos para realizar actividades a clientes o proyectos. Este plus compensará tanto la disponibilidad como las actuaciones a realizar.

Será el Director de Proyecto el que identifique a que personal le aplica dicho plus.

Disponibilidad	Cuantía Diaria
Laborables (fuera de jornada) ...	25 €
Sábado / Domingo o Festivo	55 €

Actuación	Cuantía Diaria
Laborables (fuera de jornada) ...	50 €
Sábado / Domingo o Festivo	75 €

La percepción de este plus no supone su consolidación en la Retribución Fija del empleado.

Respecto al complemento retributivo establecido para el personal de Medio Ambiente se aplicará lo dispuesto en el acuerdo complementario específico.

Respecto al complemento retributivo establecido para el personal de la Pila de Combustible se aplicará lo dispuesto en el acuerdo complementario específico.

CAPÍTULO VI

Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Artículo 36. *Viajes y Desplazamientos Nacionales e Internacionales.*

36.1) Desplazamientos temporales.

En caso de desplazamientos temporales a otro centro de trabajo distinto al propio nacional o internacional, se compensará según los criterios e importes establecidos en la Política y Condiciones de Viajes, Desplazamientos y Traslados de IBERINCO (I-O.4.0.05)

36.2) Asignaciones internacionales.

En el caso de los desplazamientos internacionales con una duración superior a nueve meses se aplicará lo dispuesto en la Normativa y Condiciones de Asignaciones Internacionales de IBERINCO (I-O.4.3.01)

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 37. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa contratará un seguro colectivo de vida y accidentes con similares condiciones y coberturas al existente en las Empresas del Grupo.

Sólo se tendrá derecho a este seguro mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo por excedencias, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cuota que corresponde al empleado, que es de 0,39 € mensuales por cada 601,01€ de capital asegurado.

Artículo 38. *Otros Seguros.*

La Empresa mantendrá el seguro de asistencia en viajes en las condiciones existentes y en las generales que se fijan en las pólizas n.º 0102106227 y en las Condiciones Generales del Contrato de Asistencia en Viaje Empresas 2005 suscrita con American Express para desplazamientos nacionales o internacionales con una duración igual o menor de 60 días.

Para desplazamientos internacionales superiores a 60 días la Empresa mantendrá el seguro de asistencia en Viaje Europ Assistance n.º 1462.

Artículo 39. *Asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para el personal activo, 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 n.º 80828989 (Sanitas Multi), 80937616 (Sanitas Mundi) y 8025 (Adeslas), o cualesquiera otras que las sustituyan con mantenimiento de los niveles de cobertura actuales, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

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

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

Artículo 40. *Préstamo de vivienda, Reformas o Consumo.*

a) Préstamos vivienda:

Todos los trabajadores de la plantilla con antigüedad mayor a 12 meses y contrato indefinido podrán solicitar préstamos de vivienda. La cantidad máxima de cada préstamo vivienda será de 15.000 Euros para la adquisición de la vivienda habitual del solicitante a devolver en 5 años mediante descuentos mensuales en la nómina.

Tipo de Interés y plazo Aplicable:

Al inicio del año se fijará el tipo de interés que se aplicará a todos los préstamos que se concedan durante el año. El tipo se calculará aplicando un descuento del 50% sobre el Euribor del primer día del año en que se concede.

b) Reforma vivienda habitual o consumo:

Todos los trabajadores de la plantilla con antigüedad mayor a 12 meses y contrato indefinido podrán solicitar créditos para la reforma de la vivienda habitual o consumo. La cantidad máxima serán 5.000 € a devolver en un año mediante descuentos mensuales en la nómina.

A los créditos por reforma de vivienda habitual o consumo no se les aplicará ningún tipo de interés.

Los trabajadores con contrato de duración determinada tendrán igualmente derecho a la solicitud de crédito para la reforma de la vivienda habitual o consumo, si bien, la cantidad prestada habrá de ser devuelta en tantos descuentos mensuales como meses resten de contrato, con un máximo de doce meses.

c) Otras consideraciones:

Si en el momento de la solicitud del préstamo o crédito, el fondo destinado a estos beneficios, estipulado en 510.000 Euros, estuviera agotado, se pasaría a formar parte de una lista de espera. A medida que se vayan liberando fondos, se irán concediendo los préstamos o créditos a las personas que se encuentran en la lista de espera por estricto orden de petición.

La Guía interna de Préstamos Hipotecarios (I-O.4.0.01) regula y desarrolla las condiciones de los préstamos de vivienda y créditos por reforma y consumo.

Artículo 41. *Plan de compensación flexible (PCF).*

El objetivo principal del PCF es satisfacer las necesidades concretas y puntuales de cada uno de nuestros empleados, a través del abanico de productos de carácter social ofrecido por la empresa.

La cuantía anual de que se nutre el PCF es de:

Nivel profesional	Importe anual Euros
DP/GDN/IE/JI/JC	1600
Ingeniero/Técnico Senior	1600
Ingeniero/Técnico	1600
Sup. Obra/Proyectista	1600
Delineante	1600
Asistente Administrativo/a /Administrativo Senior / Administrativo	1600

Los empleados podrán destinar, en su totalidad o en parte, las cuantías indicadas a la contratación de los productos y/o servicios ofertados cada año dentro del catálogo de «Productos PCF».

El PCF al tratarse de un beneficio social no forma parte del salario individual del empleado, por tanto la cuantía correspondiente no formará parte de la base de cálculo de las indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

Los artículos 37, 39 y 41 entrarán en vigor a partir del 1 de junio de 2006 hasta el 30 de mayo del año siguiente, no coincidiendo por tanto con la vigencia temporal del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

Permisos y licencias

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

Artículo 42. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

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

f) Un día por matrimonio del hijo.

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

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

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

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

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

3. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el período de disfrute de vacaciones.

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

5. Las trabajadoras/trabajadores, en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, pudiendo asimismo sustituir, por voluntad del empleado, tal derecho por una reducción de la jornada normal de 45 minutos con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.

Artículo 43. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el período que dure la hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del SBR.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de siete años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del SBR, entre un tercio, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquella.

Este mismo derecho tendrá el trabajador que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Los supuestos de reducción de jornada regulada en este artículo constituyen derechos individuales de los trabajadores, hombre y mujeres. En consecuencia, si dos trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Artículo 44. *Excedencia.*

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

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

Los supuestos de excedencia regulados en el presente constituyen derechos individuales de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los períodos de excedencia a los que se refiere el presente llevarán aparejados la reserva de plaza durante el primer año. Los trabajadores excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo efecto de la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquellos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

Los trabajadores excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa le comunicará al trabajador su aceptación, teniendo éste derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El período de excedencia computará a efectos de antigüedad.

Artículo 45. *Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.*

A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, la empresa podrá celebrar, si así lo estima pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a los trabajadores en las situaciones de excedencia reguladas en el presente

Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el art. 45.1.d del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

Artículo 46. *Permisos para concurrir a exámenes.*

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

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

Artículo 47. *Otros Permisos.*

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

CAPÍTULO IX

Jubilaciones

Artículo 48. *Jubilación, jubilación parcial/contrato de relevo.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se establece la extinción de la relación laboral por jubilación al cumplimiento de la edad de 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos en la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso de no tener cubiertos dichos requisitos, el trabajador permanecerá en la empresa hasta tanto aquellos queden cubiertos, momento a partir del cual la relación laboral quedará extinguida por jubilación.

En el marco del objetivo de sostenimiento del empleo y como contrapartida a la extinción de la relación laboral por jubilación, se pacta el establecimiento de contratos de relevo al amparo de lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, por medio de los cuales la empresa acordará de mutuo acuerdo con los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial, el establecimiento de contratos de relevo. A tal efecto, para la cobertura del puesto de trabajo del trabajador relevado, el trabajador relevista será seleccionado de entre los trabajadores de la plantilla por el proceso de provisión de puestos previsto en el artículo 17 del presente convenio, procediéndose por la empresa a una nueva contratación para un puesto con tareas correspondientes al mismo nivel profesional al que promociona el trabajador relevista promovido.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 49. *Faltas y Sanciones.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con los clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

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

C) Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

5. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

7. La embriaguez durante el trabajo.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

12. Las demás establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva del Nivel profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

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

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Acción sindical

Artículo 50. *De los sindicatos.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en IBERINCO para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

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

Artículo 51. *Del Comité de Empresa.*

El órgano de representación de los trabajadores para cada Centro de Trabajo de la Empresa es el Comité de Empresa. Este Comité se reunirá con la Dirección de forma ordinaria cada tres meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

El Comité de Empresa se reconoce órgano de interlocución ordinaria entre la dirección de la empresa de todos los trabajadores del Centro de Trabajo, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Será informado, por escrito, de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos. Asimismo, recibirá información con periodicidad al menos trimestral, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, así como del resto de datos económicos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la Empresa procediese al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo, del Centro de Trabajo que corresponda.

El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

La Empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden de favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los trabajadores dentro y fuera de las horas de trabajo.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o delegados un tablón de anuncios para cada centro o planta, para la publicaciones

sindicales. En todo caso, las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la Empresa pondrá a disposición de los Comités, los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

Todos los miembros de comité de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala prevista en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores

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 IBERINCO.

Artículo 52. *De las secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales desarrollarán su actividad de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 53. *Del delegado sindical de IBERINCO: Nombramiento, competencias generales y garantías.*

Igualmente, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 54. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, IBERINCO descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de IBERINCO 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. IBERINCO efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 55. *Garantías de los miembros de los Comités de empresa, delegados de personal y delegados de las secciones sindicales.*

Durante el período de ejercicio de sus funciones y al 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.

Los representantes de los trabajadores 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.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 56. *Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados de prevención y comités de seguridad y salud.*

La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá a nivel de IBERINCO, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 1.2 de la Ley 54/2003, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 2.1 de la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

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

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

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención IBERINCO opta por la constitución de un Servicio de Prevención propio, concertando con el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola o con entidades externas acreditadas y con capacidad suficiente las especialidades que este no pueda asumir.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención propio de IBERINCO, como unidad especializada para el asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, concertando con entidades con capacidad suficiente las actividades especializadas que este no pueda asumir.

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

IBERINCO contará con los correspondientes Delegados de Prevención, designados por los representantes de los trabajadores reconocidos por la Empresa, entre los miembros de Comités de Empresa, quienes formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud que se constituyan, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

Asimismo, IBERINCO realizará la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados por IBERINCO para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, o norma que lo sustituya, por el que se establecen condiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En este sentido, en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas por IBERINCO instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos Comités.

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

CAPÍTULO XIII

Comisión revisión y cumplimiento del Convenio

Artículo 57. Interpretación.

Las partes firmantes del convenio, acuerdan la Constitución de una única Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, a la que se le atribuyen las facultades de:

- Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real, incluyendo cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el presente convenio.
- Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.
- Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

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, con los efectos previstos para los laudos arbitrales en el artículo 22 del ASEC III (Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) de fecha 23 de diciembre de 2004.

La composición de la Comisión Paritaria, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros que designen los representantes de los trabajadores, con un número máximo total de 10 miembros, repartidos proporcionalmente a la representatividad de los sindicatos firmantes del convenio, computada en el momento de la constitución de la Comisión Negociadora del presente convenio.

La petición de reuniones se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado. Se celebrará dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de la petición.

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en las reuniones de la Comisión Paritaria, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los delegados sindicales de los sindicatos firmantes El moderador-asesor jurídico de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, desarrollará igual labor en las reuniones de la Comisión Paritaria.

Siempre que se reúnan los miembros de ambas partes de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada de prestación de sus funciones laborales los miembros de la parte social por el tiempo que dure la negociación.

Artículo 58. Cumplimiento.

La vigilancia de la aplicación del presente convenio se atribuye, de forma específica, a la mencionada Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

Artículo 59. Vigencia.

La vigencia temporal de la Comisión Paritaria será la del presente Convenio, incluidas sus prórrogas o posibles periodos de ultraactividad.

Los miembros que deseen abandonar dicha Comisión antes de la extinción de la vigencia de la misma deben informar al resto de integrantes de la mesa con 15 días de antelación a su marcha.

Cada una de las representaciones puede cambiar sus integrantes o cubrir una baja en los mismos (baja en la empresa, jubilación, etc...) con el preceptivo aviso de 15 días.

Ambas representaciones pueden enviar un suplente para suplir una ausencia en caso imprevisible de fallecimiento o baja por enfermedad/accidente con un aviso de un mínimo de 2 horas.

Artículo 60. Procedimiento de Revisión y Reunión urgente.

Frecuencia de las reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente, a convocatoria del Presidente, y en sesión extraordinaria urgente cuando lo consideren necesario él mismo o cuando lo soliciten la mayoría de los representantes de una de las partes que lo constituyen.

Lugar de reunión: Será el acordado por las partes.

Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de

aplicación o la base del conflicto colectivo planteado. Recibido el escrito, del que la otra parte acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, con no menos de 72 horas de antelación y no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

Desarrollo de las Reuniones: La Comisión comprobará sistemáticamente el grado de cumplimiento efectivo de los distintos apartados del presente convenio. Si una de las partes considera la existencia de apartados incumplidos, se expondrán dichos casos, se analizará su causa si procede, y se procederá bien a alcanzar un acuerdo, bien a iniciar el ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

La persona designada como Secretario/a de la Comisión levantará acta de la reunión con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes antes de finalizar la reunión.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

Disposición transitoria primera.

Las partes declaran expresamente que por su inclusión en el ámbito del presente convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 párrafo primero, por ser en su conjunto mas favorables las condiciones de este convenio, compensan y absorben todas las condiciones laborales de cualquier naturaleza, incluidos los beneficios sociales, que individual o colectivamente venían disfrutando los trabajadores de IBERINCO que prestan servicios con destino en proyectos conjuntos bajo titularidad de Empresarios Agrupados.

Disposición transitoria segunda.

El personal que haya venido disfrutando de asistencia sanitaria en condiciones diferentes a las establecidas en el presente convenio y no estuvieran integrados en el Plan de Compensación Flexible (PCF) existente, podrán hacerlo en las condiciones y con las cuantías descritas en el artículo 41 del presente convenio colectivo, en sustitución de aquellos derechos. En caso de producirse diferencias económicas a su favor, cuantificadas de mutuo acuerdo, la empresa abonará dichas diferencias en prorrateo mensual.

Disposición transitoria Tercera.

Las partes firmantes de presente convenio colectivo acuerdan expresamente la adhesión al Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), de fecha 29 de diciembre de 2004, publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 3.1.b).

9373 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A. (Código de Convenio n.º 9011292), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de mayo de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO GEDAS IBERIA, S.A.

Representación empresa:

Federico José Maruny Salvat.
José Manuel Moreno Cabezos.
Gerardo Grande Gómez.

Representación social:

Juan Bueno Domínguez.
Manuel López Gutiérrez.
Carlos Soriano Ibáñez.
Carmelo García García.
Manuel Valera Martínez.
Jesús Belio Molina.
Juan Nicolás Jiménez Gutiérrez.
Juan Carlos Velasco Juez.

En Barcelona, a 31 de marzo de 2006, en los locales del Edificio Gedas Iberia, S.A. se reúne la Comisión Deliberadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa, con asistencia de las personas arriba relacionadas.

Abierto el acto y presentado el texto del IV Convenio Colectivo, redactado por la Comisión de redacción designada al efecto, el Comité de Empresa manifiesta su conformidad con el Convenio Colectivo propuesto y su disposición a firmarlo. Igual manifestación hace la Representación Empresarial.

Seguidamente, el Comité y la Dirección de la Empresa, en uso de la representación que ostentan, adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—Ambas partes manifiestan conocer y estar conformes con el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa, redactado por la Comisión de redacción, y que es incorporado a esta Acta como parte integrante de la misma.

Segundo.—Ambas partes aprueban y suscriben el IV Convenio Colectivo de la Empresa, cuyo texto consta de 53 artículos, 1 disposición adicional y 8 anexos, firmando todos los presentes en su página final y signándose las demás páginas por el Presidente y el Secretario.

Tercero.—Quedan concluidas las deliberaciones del IV Convenio Colectivo.

Cuarto.—Se encomienda a las abogadas Yolanda Silvestre Gallardo y Emma Gumbert Jordán, con número de colegiadas 18.800 y 30.093 respectivamente, la gestión de presentación del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Dirección de «Gedas Iberia, S.A.» y los trabajadores a que se refiere el artículo 3.º

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la Empresa existentes actualmente en España, así como a los que durante su vigencia se puedan crear.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores al servicio de «Gedas Iberia, S.A.», excepto para el personal directivo y al personal PEC.

Artículo 4. *Vigencia.*

Con independencia de la fecha de su publicación, el presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Llegado a su término, sus efectos se prorrogarán por años naturales si la Dirección de la Empresa o los Representantes de sus trabajadores no lo denuncian con una antelación de tres meses al término de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

El conjunto de los acuerdos contenidos en este Convenio absorben y compensan cualesquiera condiciones laborales que puedan estar establecidas por la legislación laboral general.

Se respetarán a título individual las situaciones personales que excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantías «ad personam». Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones y acuerdos contenidos en este Convenio que coincidan con alguna de las garantías «ad personam» reconocidas individualmente serán absorbidas y compensadas con las acordadas en este convenio, siempre que éstas sean, en cómputo anual, superiores a las individuales.