

10331 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de Iberdrola Energías Renovables II, S. A. U.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Energías Renovables II, S. A. U., IBERENOVA II (Código de Convenio n.º 9015452), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y ATYPE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 31 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA ENERGÍAS RENOVABLES II, S. A. U. (IBERENOVA II)

ABRIL 2006

Introducción

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

Con fecha de 7 de octubre de 2002 se suscribió el acuerdo relativo al Protocolo de Criterios Básicos y al «Marco Laboral Común para las nuevas empresas» que, junto al «Marco Laboral de Iberdrola Energías Renovables II (IBERENOVA II)» de 6 de marzo de 2003, formaban parte de un conjunto de medidas consideradas como un todo orgánico e indivisible, que concretaban y desarrollaban los compromisos adquiridos por las partes con vistas a la consecución de los objetivos mencionados en el anterior apartado.

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

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

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

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

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

Artículo 1. Principios básicos y naturaleza jurídica.

La Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Iberdrola Energías Renovables II, S. A. U. (en lo sucesivo II CC de IBERENOVA II), 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 Energía Renovables II, S. A. U. (en adelante IBERENOVA II), 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, entendiendo que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los empleados que resulten afectados.

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

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

Tercera.—A los efectos de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes manifiestan que el presente II CC de IBERENOVA II 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.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del II CC de IBERENOVA II

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El II Convenio Colectivo de Iberdrola Energías Renovables II, 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 IBERENOVA II, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional ostentado o el puesto desempeñado.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

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

3. Sin perjuicio de dicha expiración, las cláusulas normativas, incluida la acción sindical, prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo que le sustituya.

A los efectos de la presente regla, las previsiones del artículo 1, tendrán la consideración de cláusulas normativas.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente II Convenio Colectivo de Iberdrola Energía Renovables II regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la empresa ubicada en cualquier parte del territorio del Estado Español en que aquella desarrolle sus actividades empresariales.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*

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

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

El contenido del II Convenio Colectivo de Iberdrola Energía Renovables II constituye un todo unitario, global e indivisible y, su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto las de naturaleza económica como las derivadas de la organización, promoción, etc.) del anterior Convenio Colectivo, acuerdos, normas internas y de cualquier otro tipo de condiciones individuales no contempladas en este II Convenio Colectivo de Iberdrola Energía Renovables II.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Principios generales de organización del trabajo.*

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

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del sector de la empresa en que IBERENOVA II presta servicio. Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional de los empleados y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos trabajadores.

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

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

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

La estructura retributiva se basa en los Niveles Retributivos asociados a los Grupos Profesionales reflejados en el presente artículo.

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

A efectos legales, los servicios a la actividad productiva de generación de energías renovables que presta IBERENOVA II, tiene la naturaleza de proceso continuo.

Grupos profesionales:

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

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

Grupo profesional	Nivel retributivo
Titulados Superiores	I
Técnicos Medios	II
Encargados	III
Oficiales y Auxiliares	IV

Artículo 8. *Movilidad funcional y sustituciones (suplencias).*

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

Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del tra-

bajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional del Grupo Profesional. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga o descarga, transporte o traslación, utilización de terminales informáticos o máquinas de escribir, fotocopiado o introducción de documentos en fax, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc. En ningún caso se entenderá que la realización de estas actividades está comprendida en un supuesto de movilidad funcional.

Tendrá la consideración de «suplencia» la realización de las funciones de otro Grupo Profesional diferente al que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignar a uno o varios trabajadores por razones técnicas y/u organizativas, así como las motivadas por ausencias o procesos de cobertura de vacantes.

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

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

Artículo 9. *Circulación de trabajadores dentro de IBERENOVA II.*

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

Las modalidades indemnizatorias para estos supuestos serán las siguientes: En el caso de que el puesto de trabajo asignado exigiese cambio de residencia y el traslado se considere definitivo, el empleado podrá optar entre:

Modalidad A):

1. Percibir la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.
2. Una indemnización de tres mensualidades referidas al valor del salario consolidado del nivel del Grupo Profesional del empleado afectado.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

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

Modalidad B):

1. Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres, con un mínimo de 14.000 € y hasta 26.000 €. Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio.

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

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

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

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

Para el año 2006, los valores serán los siguientes:

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

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

CAPÍTULO III

Ingreso, promoción y formación del personal

Artículo 10. *Ingreso del personal.*

1. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente Convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las escalas de salarios que figuran en artículo 24. Excepcionalmente, la empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. De ello se informará a la Comisión Paritaria de este Convenio.

2. En atención a la utilización restrictiva por la empresa de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el período de prueba a que quedará sometido este personal será de un año.

El período de prueba no es obligatorio, pudiendo la empresa, en consecuencia, renunciar total o parcialmente a su utilización, informando a la Comisión Paritaria de este Convenio.

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

Artículo 11. *Cobertura de vacantes.*

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

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

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

Artículo 12. *Promoción.*

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

Promoción de ingreso:

1. Es la promoción que se produce por el paso desde el Salario de la Escala de Ingreso hasta alcanzar los valores de la escala de Salarios Consolidados, según el Grupo Profesional en que el trabajador esté encuadrado. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos.

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la Escala de Ingreso hacia la Escala de salario consolidado, se establece en 4 años para los Grupos I, II y III. Para el Grupo IV, será de tres años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 1/4 ó 1/3 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la Escala de Ingreso y la Escala de salario consolidado, según figura en la tabla del artículo 24.

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

Promoción externa:

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

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

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

a) Examen de conocimientos básicos sobre Seguridad e Higiene, Salud Laboral y Medio Ambiente.	5 puntos.
b) Examen psicotécnico.	10 puntos.
c) Test de personalidad.	5 puntos.
d) Concurso de méritos por evaluación de la Jefatura.	5 puntos.
e) Concurso de méritos por formación complementaria.	5 puntos.

f) Examen teórico.	30 puntos.
g) Examen práctico.	40 puntos.

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

Dicho incremento vendrá fijado por:

Personal en escala de ingreso: La diferencia entre los valores correspondientes al mismo año de experiencia entre el grupo de destino y el de origen.

Personal con salario consolidado: Diferencia entre el salario consolidado de origen y el salario consolidado de destino.

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

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

Artículo 13. *Formación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Con carácter voluntario, los empleados podrán solicitar aquellos cursos encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

6. El Plan Anual de Formación, que recogerá la oferta formativa de la empresa, será expuesto, con explicaciones de criterios y limitaciones, tanto de tiempo como de coste a los Representantes Sindicales, con carácter previo a su ejecución.

7. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula según el artículo 33 (gastos de locomoción, manutención y estancias). La realización de la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas, ni de jornada.

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

8. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de conformidad con el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, y la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, que se desarrollará en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente Convenio.

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

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

CAPÍTULO IV

Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 14. *Régimen de trabajo.*

Jornada de trabajo:

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

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

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

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

5. Para no exceder de las jornadas laborales a que se refiere al párrafo primero los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados.

6. El personal de turno que efectúe una jornada de 8 horas por día efectivo de trabajo en turno, compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, en la proporción que corresponda.

Artículo 15. *Modalidades de jornada y horarios.*

El horario de trabajo, acordado en cada centro, será de jornada partida de lunes a jueves, con interrupción de 1 hora al mediodía y viernes tarde libre, tomando como referencia el inicio de la jornada entre las 8:00 y las 08:30 horas, ajustando la hora de salida a la jornada anual.

Todo el personal con horario de jornada partida, disfrutará de jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

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

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

El personal de Operación y Mantenimiento que preste servicio en las Instalaciones, tendrá su jornada dividida en dos bloques:

1.628 horas regidas por el horario general.

120 horas anuales en «Bolsa de horas» para la atención de incidencias.

Artículo 16. *Regulación del régimen de trabajo a turno cerrado.*

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

Criterios generales:

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

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

3. Cuando no se llegue a un acuerdo para la definición del nuevo ciclo del turno, se continuará la rotación con la que se venía desarro-

llando, salvo que, por necesidades organizativas se recomiende alguna variación.

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

5. El calendario aprobado deberá tener reflejados los días de descanso semanal y las vacaciones. Los descansos acumulados que se generen por exceso de jornada, se deberán reflejar en el calendario al menos con una semana de antelación a su disfrute.

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

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

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

Mañana (de 6 h a 14 h).

Tarde (de 14 h a 22 h).

Noche (de 22 h a 6 h).

Dotación:

La dotación mínima para cada puesto, en turno cerrado, será de 6 personas por puesto. En situaciones excepcionales, podrá haber otras dotaciones que se acordarán con los representantes sindicales.

Artículo 17. *Regulación del régimen de trabajo a turno abierto.*

La Dirección de la empresa designará qué personal y en qué instalaciones, le afectará el presente régimen de trabajo.

Se denomina «Turno abierto» al régimen de trabajo dividido en dos periodos consecutivos cada día, con jornada de lunes a viernes, excepto festivos. El horario del turno abierto será el siguiente: mañana (de 6 h a 14 h), tarde (de 14 h a 22 h).

La dotación del turno abierto, será como mínimo de 3 personas, que rotarán dentro del horario descrito, estando siempre uno de los componentes del equipo, en horario general. En el caso de ausencia de uno de los componentes, los restantes cubrirían los turnos de mañana y tarde. Cuando las ausencias de los componentes del equipo impidiesen cubrir los turnos de mañana y tarde, se romperá el turno pasando al horario de jornada partida.

Si como consecuencia de la cobertura de las ausencias antes mencionadas, hubiese excesos de jornada, éstos se abonarán como horas extraordinarias.

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

Jornada de trabajo: La jornada de trabajo del personal a turno abierto, será la establecida en el presente Convenio Colectivo con carácter general (1.748 horas anuales de trabajo). De este modo, con el fin de que no se produzcan diferencias de horas trabajadas con respecto al personal de horario normal, se efectuarán los ajustes necesarios en el calendario de turnos.

Disponibilidad del turno abierto: Se entiende por disponibilidad del turno abierto aquella en la que el personal encuadrado en dicho turno queda disponible para la posible atención a incidencias fuera de su jornada laboral, con el objeto de reponer el servicio a la mayor brevedad minimizando la pérdida de producción, o bien para afrontar incidencias de otro tipo que garanticen la seguridad de las personas, las instalaciones y otras medioambientales.

Este supuesto incluye tanto la prolongación de la jornada laboral sin programación previa, como la atención de incidencias fuera de la jornada de turno en cuyo caso el tiempo de incorporación al servicio desde que se recibe el aviso se establece con carácter general en 60 minutos.

Tiempo: El tiempo invertido en la atención de la incidencia desde la incorporación a la instalación, hasta su abandono una vez resuelta la misma, se contabilizará en fracciones de media hora y se compensarán tal y como viene recogido en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 18. *Regulación bolsa de horas (atención de incidencias).*

Definición: Atención a las incidencias que pueden ocurrir en las instalaciones fuera de la jornada laboral, con el objeto de reponer el servicio a la mayor brevedad minimizando la pérdida de producción, o bien para afrontar incidencias de otro tipo que garanticen la seguridad de las personas, las instalaciones, el entorno y otras medioambientales.

El supuesto de incidencias incluye tanto la prolongación de la jornada laboral sin programación previa, como la atención de incidencias fuera de la jornada ordinaria. El tiempo de incorporación al servicio desde que se recibe el aviso se establece con carácter general en 60 minutos, pero puede ser establecido un tiempo superior dependiendo de la localización de cada instalación en particular.

Horas de atención a incidencias y días de disponibilidad: Cada empleado podrá estar en situación de localizable a lo largo de 135 días al año, como máximo. Las horas dedicadas a este concepto a deducir de la bolsa de horas son 120 en cómputo anual.

Calendarios: Antes del 31 de marzo de cada año se publicará el calendario anual de cada centro con indicación de los 135 días de disponibilidad por empleado.

Fuera de lo programado en el calendario, el período de atención de incidencias por empleado podrá ser ampliado por un período máximo adicional de 28 días.

En el caso de ausencia de un empleado durante su período de atención de incidencias, la Dirección procederá a la suplencia del mismo, asignando a otro empleado del grupo de atención de incidencias que estuviera en solape en la programación.

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

Tiempo: El tiempo invertido en la atención de la incidencia desde la incorporación a la instalación, hasta su abandono una vez resuelta la misma, se contabilizará en fracciones de media hora y siempre descontado de la parte de la bolsa de horas establecida dedicada a estos casos, que se computará de la siguiente manera:

De lunes a viernes, como horas de jornada ordinaria laboral.

Los sábados, domingos y festivos, como 1,75 veces las horas efectivas.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

3. Los excesos de jornada derivados de la realización de horas extraordinarias por necesidades de la empresa, a excepción del régimen de turnos, se compensarán, para cada grupo profesional, según la siguiente tabla:

Grupo profesional	Hora extra - 2006
II	22,51
III	17,40
IV	13,32

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

3. Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

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

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

Artículo 20. Percepciones durante la situación de IT y baja por maternidad.

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

No obstante, si el índice de absentismo por enfermedad, aún cuando no sea necesaria la presentación del parte de baja, alcanzara en la empresa el 6%, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

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

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

Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la empresa designe, pertenecientes a dicho Servicio. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podrá ser considerada como falta grave y, en todo caso, producirá la pérdida del complemento regulado en el presente artículo.

Artículo 21. Compensación pausa o descanso mediodía.

Como consecuencia de la reducción del tiempo de descanso del mediodía a 1 hora, se satisfará por día de trabajo realizado en tales condiciones un importe que se evalúa en 9,28 €. Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938 y será incompatible con cualquier otra ayuda, subvención o suplido (dietas) por manutención.

Artículo 22. Vacaciones.

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

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 23. Estructura salarial.

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

I. Básicos: Salario individual reconocido.

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

Complemento de antigüedad.

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

III. Escalas de referencia:

Escala de referencia para salario de ingreso.

Escala de referencia para salario consolidado.

Artículo 24. Escala de referencia de salario de ingreso.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Escala de referencia de salario consolidado.*

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

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

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

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

Artículo 26. *Salario individual reconocido (SIR).*

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

Sobre el SIR se aplicarán los incrementos que se pacten en Convenio Colectivo.

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

Artículo 27. *Antigüedad en la empresa.*

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

La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo, será la de 1.º de enero, o 1.º de julio, según que la causa que de origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del 1.º ó 2.º semestre del año.

Los premios de antigüedad serán abonados en las doce mensualidades normales de cada año y en las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los meses de junio y noviembre.

Artículo 28. *Compensación económica turno cerrado.*

La realización efectiva de cada turno, así como los perjuicios que se pudieran ocasionar, se compensarán con una cantidad fija anual, cuyo abono será mensual, según la distribución de la misma en los doce meses, que sólo se verá afectada por los siguientes supuestos:

1. Regularización mensual: Mensualmente se abonará a cada componente de la posición de turno el importe que le corresponda en base a los turnos realmente realizados, al valor del turno diario.

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

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

Plus de sustitución: Por cada sustitución realizada, se percibirá una cantidad bruta, para el año 2006, de 22,92 € / turno para el Grupo IV, y 30,22 € para el Grupo III siempre que la sustitución comprenda al menos 1/3 de la jornada. Los cambios de descanso semanales por sustitución, tendrán esta misma consideración. Este plus se abonará el mes siguiente a su realización.

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

Acumulación de horas: Cada sustitución en día de descanso, conllevará la acumulación de las horas realizadas, que deberán ser descansadas.

Respetando en todo caso lo regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

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

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

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

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

5. La compensación total a distribuir entre los componentes del Equipo de Turno se calculará bajo la hipótesis de que una posición de turno presta servicio todos los días del año, rotando mañana, tarde y noche. Según esto, las compensaciones diarias y anuales quedan fijadas para el año 2006 de la siguiente forma:

Grupo prof.	Turno diario	Turno 30 % / día	Turno/año
II	42,49	12,74	46.526,41
III	33,99	10,20	37.221,13
IV	25,50	7,65	27.915,85

Artículo 29. *Compensación económica turno abierto.*

La realización efectiva de cada turno, así como los perjuicios que se pudieran ocasionar, se compensará con una cantidad fija anual, cuyo abono será mensual según la distribución de la misma en los doce meses.

La compensación total anual a distribuir entre los componentes del equipo de turno será de 6.877,2€ para el Grupo IV y 11.462 € para el grupo II bajo la hipótesis de que una posición de turno presta sus servicios de lunes a viernes durante todo el año (excepto festivos), rotando mañana y tarde.

La compensación económica anual de la disponibilidad para el personal de turno abierto encuadrado en el grupo IV, será de 2.000 euros por persona.

Artículo 30. *Plus de atención de incidencias.*

Compensación económica:

La compensación de la Bolsa de Horas definida en el artículo 18 del presente Convenio, se retribuirá económicamente a cambio de una cuantía fija en cómputo anual, cuyo abono será mensual, independientemente del tiempo de trabajo efectuado por este concepto, descontado de la bolsa de horas anual. Esta cuantía se establece en el 12% del salario consolidado del Grupo Profesional en el que se encuadra el puesto de trabajo de dicho empleado. Dicha compensación es por todos los conceptos, incluyendo la posible prestación del servicio durante horas nocturnas o festivas.

Para la atención de incidencias, el tiempo invertido en el desplazamiento hacia la instalación y de regreso al domicilio se compensará en concepto de «tiempo de viaje», a razón de 30 minutos a la ida y de 30 minutos al regreso. Estos tiempos se compensarán al precio de la hora extraordinaria por Grupo Profesional. Además, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento en los que el empleado incurra para la prestación de dicho servicio.

Si a lo largo del año, se acumularan horas por atención a incidencias en exceso de las 120 horas establecidas para este concepto en cómputo anual, estas horas en exceso se retribuirán de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

Por cada día de ausencia en su período de atención a incidencias, se compensará al suplente con 26,05 € (grupo III) o 19,92 € (grupo IV). En cualquier caso, el empleado sustituido seguirá percibiendo el 30% de estas cantidades.

Artículo 31. *Plus de reclutamiento.*

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

- Que el trabajador sea requerido cuando se encuentre fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.
- Que la prestación del servicio deba realizarse fuera del horario de trabajo y de la bolsa de horas, cualquier día de la semana, incluso sábados, domingos y festivos.
- Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.
- Quedan excluidos de la aplicación del contenido de este artículo el personal sujeto a régimen de turnos, excepto en la situación de mantenimiento.
- Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la incorporación en el momento de haberse concluido la jornada laboral del empleado requerido.

Grupo profesional	Plus reclutamiento/2006
II	46,89
III	36,47
IV	26,05

Fuera de la «Bolsa de horas», los trabajadores que deban acudir los sábados, domingos y festivos para arranques, desacoples y reparaciones de averías directamente relacionadas con la disponibilidad de las Instalaciones, percibirán este plus con independencia de que sean avisados con anterioridad al día de la incorporación.

Artículo 32. *Forma de pago.*

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

CAPÍTULO VI

Gastos de locomoción, manutención y estancia

Artículo 33. *Gastos locomoción, manutención y estancia.*

Se compensarán los gastos incurridos por el trabajador, con motivo de la orden empresarial de desplazamiento, provisional o temporal, a un lugar distinto de aquel donde radica su Centro de Trabajo, se compensarán con las siguientes cantidades:

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

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

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

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

3. Los gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1.º de enero, con el IPC real del año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 34. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones existentes y en las generales que se fijan en la póliza n.º 02/500137 y 02/000142. Solo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la empresa, salvo los períodos de baja transitoria por agotamiento de Incapacidad Temporal (espera de calificación) y por excedencias, tanto forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

El capital asegurado queda referido a una anualidad del Salario Individual Reconocido y al Complemento de Antigüedad.

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

Artículo 35. *Asistencia sanitaria.*

La empresa contratará para el personal activo de IBERENOVA II, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la empresa.

Las prestaciones sanitarias serán las establecidas en la póliza número 666008000, 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 esta.

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

Artículo 36. *Tarifa eléctrica.*

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

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

Los trabajadores se harán cargo de los impuestos y cargas fiscales que pudieran derivarse de dicho suministro conforme a la aplicación de las normas tributarias y fiscales. El disfrute de la tarifa de empleado es un salario en especie de carácter individual.

Artículo 37. *Anticipos especiales.*

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Permisos y licencias

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

Artículo 38. *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 jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes del permiso. Si ello no fuera posible, dicha documentación deberá presentarse de manera improrrogable en el plazo de 48 horas a contar desde la reincorporación del trabajador al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, el trabajador deberá comunicar su ausencia.

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

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

Artículo 39. *Derechos por lactancia.*

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 o adicional a la hora de pausa del mediodía, sin pérdida por esta causa del derecho al importe de la compensación «pausa descanso mediodía».

Artículo 40. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto,

la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el período que dure la hospitalización.

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Excedencia.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años a partir de la fecha de nacimiento del hijo o de la resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hijo, con independencia de la naturaleza de la paternidad/maternidad (biológica, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente).

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

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

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

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

Artículo 42. *Cambio de puesto de trabajo.*

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

Artículo 43. *Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.*

1. A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, la empresa podrá celebrar, si así lo estima pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a los trabajadores en las situaciones de excedencia reguladas en el presente capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el artículo 45.1.d) del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

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

reducción de la jornada de trabajo, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichos trabajadores.

Artículo 44. *Permisos por estudios.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 45. *Faltas.*

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

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

1. Faltas leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5.^a La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Faltas muy graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *Sanciones.*

1. Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.

En caso de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado, pérdida del derecho de disfrute de dicha tarifa, durante un tiempo comprendido entre seis meses y 2 años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

En el caso de hurto de fluido eléctrico o utilización fraudulenta de la hasta ahora denominada «la tarifa de empleado», la sanción llevará aparejada la pérdida total del derecho a disfrute de dicha tarifa.

4. Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Artículo 47. Expediente disciplinario.

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

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

Primera fase:

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

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

c) Decidida la apertura de expediente, el Director de Recursos Humanos designará un Instructor para el mismo, quien a su vez nombrará, libremente, un Secretario para que le ayude en su misión y actúe como fedatario de las distintas actuaciones. El Instructor procederá de inmediato al desarrollo de las diligencias pertinentes.

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

Segunda fase:

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

b) Si el expedientado manifestase estar afiliado a alguno de los sindicatos con representación reconocida en IBERENOVIA II, se pondrá en conocimiento del Representante Sindical de la misma el hecho de la apertura de expediente disciplinario.

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

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

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

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

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

Practicadas las pruebas propuestas u otras para mejor proveer, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección de la empresa un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción de conformidad con la legislación laboral vigente o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

Tercera fase:

a) El Director de la empresa, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o bien, declarando la inexistencia de responsabilidad por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente.

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

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

c) Asimismo, en el caso de que la falta fuere considerada grave o muy grave y, especialmente, en caso de despido, se comunicará al Representante Sindical de su sindicato y al Comité del Centro de Trabajo del expedientado, la sanción impuesta.

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

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

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

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

Expediente disciplinario especial (garantías de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal): El proceso de actuaciones a seguir en cuanto a expedientes disciplinarios contradictorios a miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, es sustancialmente idéntico al contemplado en los apartados anteriores. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de comisión de faltas por estos representantes de los trabajadores en el ejercicio de su función de representación es obligatorio y deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo, y el Representante Sindical de la misma afiliación si lo hubiere. Dicha garantía alcanza hasta el año siguiente a la expiración del mandato representativo, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

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

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

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

CAPÍTULO X

Acción sindical en IBERENOVIA II

Artículo 48. De los sindicatos.

Se reconoce el papel de los sindicatos debidamente implantados en IBERENOVIA II para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

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

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

Artículo 49. De la representación general de los trabajadores.

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, 7 y 10 de la LOLS y 61 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que pueden suscitarse, se establece que, las secciones sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del artículo siguiente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de IBERENOVIA II. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de IBERENOVIA II y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de IBERENOVIA II y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso, ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 50. *De las secciones sindicales.*

Los sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8% de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal en el ámbito de IBERENOVIA II, los sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en IBERENOVIA II de al menos un 15% en su ámbito y de un 5% en el conjunto de IBERENOVIA II, y los firmantes de este Convenio, podrán constituir secciones sindicales a nivel de la totalidad de IBERENOVIA II, de conformidad con sus estatutos y lo que se conviene en el presente Capítulo y siempre que su constitución se ajuste a las condiciones que se establecen.

Estas secciones sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y de entre sus afiliados, con el número, condiciones y competencias que se establecen en el articulado siguiente. La Dirección de IBERENOVIA II facilitará a tales secciones sindicales un local propio en las dependencias de la empresa, a fin de que puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les correspondan.

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

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

Las secciones sindicales, con la debida representatividad e implantación en IBERENOVIA II ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de Convenios colectivos de tal ámbito.

En los centros de trabajo se instalará por IBERENOVIA II un tablón de anuncios en el que las secciones sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

Artículo 51. *Del delegado sindical de IBERENOVIA II: Nombramiento, competencias generales y garantías.*

1. Las secciones sindicales que cumplan los requisitos del párrafo primero del artículo 49 del presente Convenio podrán nombrar un Delegado Sindical que las represente, con carácter general y a todos los efectos, en el ámbito de IBERENOVIA II.

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

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

b) Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención con la Dirección de IBERENOVIA II y de la Comisión Paritaria constituida por el presente Convenio, siempre que, en éste último caso, representen a secciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

c) Ser informado sobre las materias siguientes:

1.º El organigrama de la empresa, así como sus cambios adoptados.

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

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

4.º El desarrollo de los sistemas de promoción profesional.

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

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

7.º Trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, las tasas de siniestralidad y su evolución.

9.º Semestralmente, la evolución de la productividad.

10.º Los despidos y sanciones muy graves de los trabajadores en general; y

11.º En general, de cuanta información la empresa deba poner a disposición de los Comités de Empresa de conformidad con lo prevenido en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

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

1.º Los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

2.º La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

3.º La introducción de nuevas tecnologías.

4.º El estudio de tiempos, el establecimiento de sistemas de primas o incentivos y la valoración de puestos de trabajo.

5.º La programación y el desarrollo de los planes de Formación Profesional.

6.º Los cierres de los centros de trabajo, totales o parciales y temporales o definitivos, así como reestructuraciones de plantilla y variaciones de jornada y horario.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre:

1.º El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como de los Convenios, pactos y usos o prácticas empresariales en vigor.

2.º El cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo.

f) Nombrar a los miembros que representen a su sindicato en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en el Comité Central de Seguridad.

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

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

4. Los Delegados Sindicales disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación y el presente Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

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

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

Artículo 52. *Transparencia empresarial.*

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

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

a) Con periodicidad trimestral, sobre la marcha del empleo en IBERENOVIA II así como de los supuestos de subcontratación realizados.

b) Medidas sobre reorganización que puedan afectar al volumen de empleo ó vayan acompañadas de medidas de carácter laboral.

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

Artículo 53. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, IBERENOVIA II descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco o Caja de Ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. IBERENOVIA II 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 54. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de las secciones sindicales.*

Durante el período de ejercicio de sus funciones y año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 55. *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 IBERENNOVA II, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

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

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

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

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad

preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola se configura como Servicio de Prevención de IBERENNOVA II.

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

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

IBERENNOVA II contará con los correspondientes Delegados de Prevención, designados por las secciones sindicales reconocidas en la empresa, entre los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, quienes formarán parte del Comité de Seguridad y Salud que se constituya, de acuerdo con lo previsto al efecto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

En este sentido, en el Comité de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas por IBERENNOVA II 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 IBERENNOVA II.

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

Disposición final primera. *Cláusula derogatoria.*

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

Disposición final segunda. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

Disposición final tercera. *Paz social.*

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

Disposición final cuarta. Revisión salarial.

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

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

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

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

Disposición final quinta.

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

ANEXO I**Reglamento para el procedimiento interno de resolución de conflictos**

1.º El conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria (CP) del Convenio.

El conflicto se resolverá favorablemente por el acuerdo mayoritario de ambas representaciones, según lo dispuesto en la disposición final segunda

2.º En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la CP, dicha Comisión levantará Acta en la que debe existir confirmación y aceptación expresa del sometimiento a arbitraje, no siendo una actuación de oficio del Árbitro, facilitando copia a los interesados y dará traslado a la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, al Árbitro designado al efecto en un plazo de tres días hábiles desde la aprobación del acta.

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

En estos procesos, salvo los que afecten a la interpretación del Convenio, queda a opción del trabajador o trabajadores afectados acceder a la jurisdicción laboral o someterse al arbitraje.

4.º El arbitraje para la resolución de los conflictos será resuelto por un sólo Árbitro, nombrado por las partes firmantes de este Convenio.

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

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

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

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

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

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

5.º La actividad del Árbitro comenzará al día siguiente de recibirse el acta de la CP. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el Árbitro considere apropiado, garantizando en todo caso la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción, sin que pueda producirse indefensión.

El Árbitro practicará, a instancia de parte o por propia iniciativa, las actuaciones que estime convenientes, y recabará la información que considere precisa para su función. El Árbitro podrá solicitar de las partes sometidas al arbitraje el nombramiento de un técnico que efectúe los informes pertinentes, a fin de poder resolver las pretensiones deducidas.

6.º En todo momento anterior a la formulación del laudo, el Árbitro tratará de que las partes pongan fin al conflicto por avenencia entre ellas.

7.º El laudo arbitral deberá ser emitido de modo motivado y notificado a las partes en conflicto en un plazo máximo de 10 días hábiles, desde el inicio de su actuación.

Cuando lo consideren necesario, ambas partes solicitantes del laudo de común acuerdo, podrán a instancia del Árbitro ampliar los plazos establecidos en el procedimiento, en otros diez días hábiles, fundamentalmente en aquellos procesos que lleven aparejada la práctica de pruebas o los informes periciales o de técnicos competentes.

El laudo arbitral dictado tendrá carácter vinculante y será de obligado cumplimiento, con fuerza de Convenio Colectivo.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del laudo arbitral, cualquiera de las partes podrá solicitar que se corrijan los errores materiales o de hecho y los aritméticos o que se aclare algún concepto oscuro del laudo arbitral.

La aclaración o subsanación deberá ser resuelta en el plazo de tres días hábiles.

ANEXO II**Desarrollo del capítulo XI del presente Convenio Colectivo****A. Política general de prevención de riesgos laborales**

1. La Dirección de IBERENOVA II establece la Política de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta Política se desarrollará conforme a los principios y a través de las acciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero) y demás disposiciones oficiales vigentes en la materia.

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

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

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

2. Para concretar las directrices y acciones a realizar, IBERENOVA II realizará anualmente una Planificación de las actividades preventivas, que será consultada a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud antes del comienzo de cada año.

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

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

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

3. El derecho de participación a que se refieren las disposiciones legales vigentes se ejerce en IBERENOVA II por medio de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, según lo previsto en este capítulo.

B. Servicio de Prevención

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola se configura como Servicio de Prevención de IBERENOVA II.

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

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

las empresas asistidas en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

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

El personal integrante del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola goza, en el ejercicio de sus funciones, de independencia profesional, tanto de los trabajadores y sus representantes como de las empresas, conforme a lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo guardar sigilo profesional sobre la información relativa a las empresas a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

C. Delegados de prevención

Su número será de siete y serán designados por las secciones sindicales reconocidas en IBERENOVIA II, entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados de las secciones sindicales, en número proporcional a la representatividad obtenida por cada sección sindical en las últimas elecciones sindicales celebradas en IBERENOVIA II.

Sus competencias y facultades son todas las establecidas en el artículo 36, en relación con los artículos 18.1, 20, 21, 22, 33, 40.2 y 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quedando desarrolladas en el documento «Normas de actuación para el ejercicio de las competencias y facultades legales de los Delegados de Prevención», suscrito por la empresa y por todas las secciones sindicales reconocidas en IBERENOVIA II y firmantes de este Convenio Colectivo.

En cuanto a las garantías, formación y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 36.2.b), en relación con los artículos 22.4 y 23 de la citada Ley.

IBERENOVIA II se compromete a dotar a los Delegados de Prevención de los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

D. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud de IBERENOVIA II (CSS), constituido al amparo del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el órgano paritario y colegiado de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

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

Un Presidente nombrado por la Dirección de la empresa, que ostentará la representación del CSS, convocará y presidirá sus reuniones, velará por el cumplimiento de los acuerdos, y dará el visto bueno al orden del día de las reuniones y a las actas de las mismas.

Seis Vocales nominados que, junto con el Presidente, actuarán en representación de la empresa.

Los siete Delegados de Prevención, que actuarán en representación de los trabajadores de IBERENOVIA II.

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

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

Asimismo, en las reuniones del CSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales de IBERENOVIA II a los que se refiere el artículo 50 de este Convenio Colectivo.

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

Competencias y Facultades: El CSS tiene todas las competencias y facultades que se detallan en el artículo 39 y demás concordantes de la

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de lo anterior, se atribuyen expresamente al CSS las siguientes:

1.^a Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos laborales en todo el ámbito de la empresa.

2.^a Prestar su asesoramiento a la empresa para evitar o reducir riesgos que atenten contra la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3.^a Conocer las normas y procedimientos que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se dicten por la Dirección de la empresa y promover su divulgación a todos los trabajadores afectados por las mismas, fomentando la colaboración de éstos en su observancia.

4.^a Proponer a la Dirección de la empresa aquellas medidas de normalización de las actividades y procedimientos que estime convenientes, en orden a una mayor eficacia y coordinación de actividades.

5.^a Proponer la adopción de las medidas oportunas cuando, por la frecuencia de los accidentes de trabajo o por la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimen necesarias.

6.^a Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa.

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

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

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

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

11.^a Aprobar la Memoria anual del CSS

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

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

14.^a Conocer cuantas cuestiones, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sean planteadas por los Delegados Sindicales de IBERENOVIA II a los que se refiere el artículo 50 de este Convenio Colectivo, informando a la Dirección de la empresa del contenido de las mismas y las propuestas que considere convenientes.

Reuniones: El CSS se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario.

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

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

Las reuniones las convocará el Presidente, que dará el visto bueno al orden del día.

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

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

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

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

De las actas del CSS se dará cuenta a la Dirección de la empresa, a la Dirección de Recursos Humanos de IBERENOVIA II y a los Delegados Sindicales de IBERENOVIA II a los que se refiere el artículo 50 del presente Convenio Colectivo.

Cumplimiento de acuerdos: Por el Presidente o, en su caso, por los miembros comisionados al efecto, se dará cuenta del cumplimiento de acuerdos en la reunión ordinaria siguiente.

Normas internas de funcionamiento del CSS: Todos los aspectos antes descritos, relativos a la composición y funcionamiento del CSS, quedan precisados y desarrollados en el documento «Normas internas de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud», suscrito por la empresa y por todas las secciones sindicales reconocidas en IBERENOVA II y firmantes de este Convenio Colectivo.

10332 RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de World Wide Tobacco España, S. A.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa World Wide Tobacco España, S. A. (Código de Convenio n.º 9011782), 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 y Delegado de personal 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, 31 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

III CONVENIO COLECTIVO ENTRE «WORLD WIDE TOBACCO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de este convenio es el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima», con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, el personal que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o sólo parcialmente asuman funciones propias de alta dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio se firma con una vigencia de un año en cuanto a todas las condiciones acordadas, desde el 1 de julio de 2006 (o desde la fecha de firma, en los casos que expresamente se indican) hasta el 1 de julio de 2007, sin perjuicio de que a efectos formales y de continuidad con el anterior convenio, su período total de vigencia se contempla desde el 1 de enero de 2004.

En consecuencia, lo acordado en este convenio producirá plenos efectos desde la fecha de inicio de vigencia (fecha de firma del convenio o 1 de julio), incluidas las condiciones económicas y todo ello según se indica en otros artículos del convenio, no existiendo efectos retroactivos respecto de ninguno de los conceptos y condiciones que se acuerdan. Es decir, con anterioridad a la firma de este convenio, no existe ningún efecto retroactivo que pueda ser considerado y todas las condiciones económicas, sociales y laborales en general previas a dicha firma son

exclusivamente las que ya existieran, se hayan producido o debieran producirse según las prácticas y normas aplicables a la Empresa hasta dicha fecha de firma.

A la finalización del período de vigencia del convenio se producirá la denuncia automática del mismo, y con independencia de que las condiciones económicas y sociales se acuerden con vigencia hasta el 1 de julio de 2007, ese período de vigencia del convenio se entenderá como finalizado el 31 de diciembre de 2006, con la particularidad de que a partir de dicha fecha el convenio quedará prorrogado automáticamente y las negociaciones sobre el nuevo convenio no podrán iniciarse antes del 31 de mayo de 2007 (salvo que las partes acuerden en el futuro otra fecha al respecto). Como la revisión salarial y demás condiciones económicas se pactan en este convenio con vigencia y efectos hasta el 1 de julio de 2007, la negociación del nuevo convenio a partir del 31 de mayo de 2007 no podrá implicar ningún efecto retroactivo anterior a 1 de julio de 2007 ni incluir ninguna revisión, aumento o mejora económica o social con efectos anteriores a dicha fecha.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este convenio, con vinculación a la totalidad del mismo. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de denuncia y renegociación del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 85.2.e) y 91, se establece el nombramiento de una comisión paritaria para la administración y vigilancia del convenio compuesta por tres miembros de la Dirección de la empresa y tres miembros del Comité de empresa.

En concreto sus funciones son, entre otras:

Interpretación del Convenio.

Solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia.

Aplicación de cláusulas obligacionales y pactos de paz.

La mediación, conciliación y arbitraje.

En consecuencia, se acuerda que como requisito previo y obligatorio para la interposición en vía administrativa o judicial de cualquier conflicto de carácter colectivo derivado de la aplicación o interpretación de este Convenio, se someta la cuestión a la consideración y decisión, en su caso, de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio todo ello de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las circunstancias lo hagan aconsejable, la Dirección de la empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores para informarles de los planes de trabajo y recoger en su caso las sugerencias que estos pudieran realizar respecto a los mismos.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 8. *Disposiciones generales.*

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo a que pertenezcan.

Artículo 9. *Clasificación según la permanencia.*

El personal se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, y de contratación temporal.