

CONVENIO COLECTIVO DE ELECTRICIDAD DE PUERTO REAL, S.A.

Código del Convenio: 1100062012011

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Naturaleza y Eficacia

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

Artículo 2. Ámbito Funcional

1. El ámbito funcional del presente Convenio de Grupo se extiende a Electricidad de Puerto Real S.A. y a las Empresas sobre las que ésta ejerce el control y que se relacionan a continuación:

- Empresa Energía, S.A.U.

2. El presente Convenio será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro a resultas de procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial, que afecten a cualquiera de las sociedades mencionadas en el número uno del presente artículo.

Artículo 3. Ámbito Personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional ostentado o el puesto de trabajo desempeñado, con excepción del personal singularizado y del que actualmente está excluido de cada uno de los convenios colectivos de origen.

2. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional "0", realice funciones de especial responsabilidad.

3. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Capítulo IX del presente Convenio Colectivo "Plan de Igualdad", será de aplicación a todo el personal de las Empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial de este Convenio.



Artículo 4. Ámbito Temporal

1. El presente Convenio tendría su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1º de Enero de 2.011 hasta el 31 de diciembre de 2.013.

Con independencia de la fecha de su publicación oficial y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

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

Artículo 5. Ámbito Territorial

Será de aplicación el presente Convenio en todo el término municipal donde Electricidad de Puerto Real, S.A. desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de distribución de energía eléctrica.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad.

En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Artículo 7. Incremento Económico

1. El incremento económico para cada uno de los años de vigencia ordinaria del presente Convenio será del IPC previsto por el Gobierno para cada año más 0,5 puntos.

2. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia el número anterior se aplicará desde el uno de enero de 2011, sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables.

3. Si el IPC publicado por el INE registra a 31 de diciembre de cada año un

incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real, abonándose tal revisión dentro del mes de febrero de cada año.

Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de cada año, sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

Capítulo II. Principios de la Organización del Trabajo

Artículo 8. Facultades de la Empresa y Derechos de los Trabajadores

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, que resulten aplicables en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

3. Las empresas afectadas por su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Artículo 9. Principios para la Implantación o Revisión de las Condiciones de Trabajo

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno socio-económico actual, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular y que obligan a adoptar decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.



2. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo, enunciados en el artículo precedente, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento, con la Representación Social competente.

3. Los procedimientos de consulta y negociación para la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo se regirán por el principio de seguridad jurídica.

Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

Capítulo III. Articulación de la Negociación Colectiva

Artículo 10. Principios de la Negociación Colectiva en Electricidad de Puerto

Real. De conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de garantizar una adecuada correspondencia y complementariedad entre los ámbitos de representación y las diferentes unidades organizativas existentes en las empresas, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para dinamizar y racionalizar los procesos de negociación colectiva aproximando, en la medida de lo posible y sin perjuicio de la necesaria integración normativa, los ámbitos de negociación a los de efectiva aplicación de los acuerdos alcanzados.

A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el dialogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio-laboral, la empresa reconoce a las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

Capítulo IV. Estructura Profesional

Artículo 11. Principios Generales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por agrupaciones funcionales, en las que se incluyen los puestos de trabajo existentes en cada una de las empresas.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:





a) Grupo Profesional: la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Agrupación Funcional: el conjunto de puestos de trabajo caracterizados por la agrupación de funciones o actividades homogéneas del mismo o de distinto grupo profesional. La relación de agrupaciones funcionales, común para todas las empresas, podrá comprender, para cada una de ellas, todas o alguna de las que a continuación se relacionan:

1º. Administración y Gestión General

2º. Organización y Recursos Humanos

3º. Medio Ambiente, Calidad, Laboratorio y Seguridad.

4º. Económica, Financiera, Control y Auditoría

5º. Gestión de la Energía y Regulación

6º. Aprovisionamientos, Patrimonio y Servicios Generales

7º. Comunicación y Relaciones Externas

8º. Marketing y Comercial

9º. Verificación, Inspección y Medida

10º. Sistemas de Información

c) Puesto de trabajo: conjunto de funciones o tareas de una determinada agrupación funcional que son desempeñadas por un trabajador. El criterio para la adscripción de los trabajadores a un puesto de trabajo concreto vendrá determinado por las funciones desempeñadas con carácter prevalente.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional y agrupación funcional.

El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes a los puestos de trabajo de su agrupación funcional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Artículo 12. Factores de Encuadramiento y Criterios de Adscripción Profesional

1. Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Grupo Profesional son los siguientes:

a) Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional.

El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo profesional.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.

c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d) La actividad intelectual y la complejidad de las tareas, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

e) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

Artículo 13. Grupos Profesionales

1. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

2. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Grupos Profesionales siguientes:



A) Grupo 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

B) Grupo I: Técnico Responsable. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Grupo Profesional, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

C) Grupo II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

D) Grupo III: Especialistas. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Grupo Profesional quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

E) Grupo IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

F) Grupo V: Ayudantes. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

G) Grupo VI: Peonaje. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Artículo 14. Catálogo de Puestos de Trabajo

1. El catálogo de puestos de trabajo será único y general para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, pudiendo cada una de ellas utilizar aquellos puestos que, en base a su estructura organizativa, considere necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones y, todo ello, con el fin de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor empleabilidad de los trabajadores.



El catálogo de puestos de trabajo incorporará los puestos existentes en cada agrupación funcional y grupo profesional, incluyendo una descripción de las funciones o tareas esenciales de cada uno.

Artículo 15. Modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo

1. La modificación del catálogo de puestos de trabajo podrá llevarse a efecto en las siguientes condiciones:

a) Por creación de nuevos puestos de trabajo. La creación de nuevos puestos de trabajo será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa cuando el contenido funcional de aquellos no tenga relación con los existentes.

b) Cuando el nuevo puesto contenga funciones principales ya catalogadas o resulte de la agregación o segregación de funciones principales de puestos preexistentes, su creación requerirá la apertura de un proceso de negociación durante un periodo máximo de 30 días.

2. Asimismo y al objeto de lograr la máxima empleabilidad y de garantizar el derecho a la ocupación efectiva del personal, la Dirección podrá agregar a un determinado puesto o segregar del mismo funciones residuales o no catalogadas como principales, de la misma o de distinta agrupación funcional, siempre que la citada agregación o segregación no comporte un cambio en la clasificación profesional del puesto y se corresponda con las titulaciones académicas o profesionales requeridas para el desempeño de tales funciones.

La agregación o segregación a la que se refiere el párrafo anterior podrá realizarse libremente por la Dirección, debiendo esta medida ser comunicada previamente por escrito a la representación de los trabajadores, con indicación de las funciones residuales agregadas o desagregadas.

En el supuesto de que existieran discrepancias sobre el carácter residual o principal de una función determinada, la solución de dichas discrepancias será sometida a arbitraje de conformidad con lo previsto en el número 4 del presente artículo.

3. Los trabajadores afectados por modificaciones del catálogo de puestos de trabajo quedarán adscritos a aquel puesto en el que se mantengan sus funciones principales, entendiéndose por tales aquellas a las que el trabajador preste una mayor dedicación durante la jornada de trabajo.

Una vez producido el volcado inicial y realizada la revisión del encuadramiento de los puestos de trabajo prevista en el artículo 16.4 del presente Convenio Colectivo, las posteriores modificaciones del catálogo o de las funciones asignadas al trabajador llevará aparejado el tratamiento económico y profesional previsto para los supuestos de movilidad funcional.



Las modificaciones del catálogo de puestos de trabajo no podrán ser utilizadas, en ningún caso, como vías indirectas de reestructuración de las plantillas.

En todo caso, dichas modificaciones se efectuarán sin menoscabo de la dignidad del trabajador ni de sus derechos laborales.

Capítulo V. Movilidad Funcional

Artículo 16. Concepto, Modalidades y Condiciones Generales de Ejercicio

1. La movilidad funcional consiste en la encomienda al trabajador, con carácter temporal, de un puesto de trabajo distinto a aquel al que está adscrito.
2. Dentro de las previsiones establecidas en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, la movilidad funcional en Electricidad de Puerto Real podrá ejercerse con o sin cambio de Grupo Profesional y, en ambos supuestos, con o sin cambio de agrupación funcional.
3. El ejercicio por las Empresas de la movilidad funcional, en cualquiera de sus modalidades, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas de carácter temporal.
4. La Dirección de la Empresa notificará, al menos con periodicidad mensual, los cambios de puestos de trabajo regulados en el presente Capítulo a las representaciones unitaria y sindical correspondientes al ámbito en que desempeñe sus funciones el trabajador afectado. En la notificación deberán hacerse constar los datos de identificación funcional de los puestos de trabajo cubiertos, así como la causa al amparo de la cual se hubiere ordenado la movilidad funcional y la fecha de adscripción de los trabajadores a los nuevos puestos de trabajo.

Se exceptúan de la obligación anterior los cambios temporales de puesto de trabajo que se realicen dentro del mismo Grupo Profesional y de la misma agrupación funcional.

Artículo 17. Movilidad Ascendente

1. La Dirección de la empresa podrá encomendar a los trabajadores la realización de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de Grupo Profesional superior.

El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El cambio de puesto se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

b) El trabajador tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes al puesto de trabajo de destino.

El pago se efectuará por meses completos, incluso en aquellos casos en los que el período efectivo de realización de las funciones hubiere sido inferior al mes.

c) El desempeño de las nuevas funciones por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años dará derecho al trabajador a la consolidación del puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional de destino con el tratamiento económico previsto en el artículo 29. En estos supuestos, no será necesario proceder a la convocatoria de la vacante en los términos previstos en el capítulo VI del presente Convenio.

d) Cuando se produzca la consolidación a la que se refiere el apartado c) el trabajador ejecutará las funciones correspondientes al puesto de trabajo de destino, sin posibilidad de compartirlas con las propias del puesto de origen,

2. Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

Artículo 18. Movilidad Descendente

1. La encomienda a un trabajador de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional inferior podrá realizarse, exclusivamente, cuando concurren causas perentorias e imprevistas a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, debiendo ser notificada a los representantes de los trabajadores inmediatamente después de que se produzca la causa perentoria e imprevista que la motiva.

2. Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

Artículo 19. Movilidad Dentro del Mismo Grupo Profesional

1. La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los trabajadores la realización de funciones propias de otro puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional y de la misma o de distinta agrupación funcional, siempre que las nuevas funciones no exijan legalmente para su ejercicio estar en posesión de una determinada titulación académica o profesional distinta de aquella que se tuvo en cuenta, en el momento de la contratación, para el encuadramiento profesional del trabajador.

El trabajador, siempre que el cambio funcional lo precise, tiene derecho a recibir

con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de las nuevas funciones.

2. La asignación de funciones pertenecientes a otro puesto de trabajo de la misma agrupación funcional no llevará aparejada compensación económica alguna, debiendo ser notificada por escrito al trabajador afectado con carácter previo a su efectividad, con indicación de las causas que motivan el cambio, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un período de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales en los supuestos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

3. La asignación de funciones pertenecientes a un puesto de trabajo de distinta agrupación funcional se sujetará a las siguientes reglas:

a) Notificación por escrito al trabajador afectado con carácter previo a su efectividad, con indicación de las causas que motivan el cambio, la identificación de la agrupación funcional de destino, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

b) El abono de una compensación diaria de cuatro euros por cada día laborable que el trabajador ejecute las nuevas funciones.

c) El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un período de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo. En este caso, se dejará de percibir la compensación a que se hace referencia en la letra anterior y el trabajador tendrá derecho a una compensación en pago único de una mensualidad de su salario de nivel.

4. El régimen de compensación previsto en el número anterior no será aplicable a los cambios que se produzcan como consecuencia de la entrada en vigor del sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio Colectivo y del volcado a dicho sistema de los actuales puestos de trabajo.

5. El procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el capítulo VI del presente Convenio no resultará de aplicación a los cambios definitivos de puestos de trabajo ocasionados por la presente modalidad de movilidad funcional.



Artículo 20. Garantías del Trabajador

1. Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de los trabajadores.
2. La Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con las funciones del nuevo puesto de trabajo.
3. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en los apartados a), b) y c), del artículo 52 del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo, así como para obviar las exigencias previstas en el artículo 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Capítulo VI. Promoción Profesional y Cobertura de Vacantes

Artículo 21. Sistemas de Promoción

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.
2. La promoción se efectuará a través de alguno de los dos siguientes sistemas:
 - a) Promoción económica u horizontal.
 - b) Promoción profesional o vertical.
3. La promoción económica u horizontal requerirá el cumplimiento de los requisitos y plazos previstos en el artículo siguiente y quedará comprendida dentro de los 10 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional
4. La promoción vertical se llevará a cabo, en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquiera otra establecida al efecto.

Artículo 22. Promoción Económica u Horizontal

1. La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficiencia que mejore la competitividad de las empresas y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del





trabajo.

2. La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

3. La promoción horizontal, que comporta el incremento del nivel económico del trabajador dentro del mismo Grupo Profesional, se regirá por las reglas siguientes:

a) Con carácter general, el trabajador promocionará al nivel económico inmediatamente superior dentro de su Grupo Profesional, cuando cuente con una antigüedad de siete años en su nivel actual, salvo que exista informe desfavorable de la dirección. En este supuesto el informe habrá de ser motivado y deberá ser comunicado previamente a la representación del personal acreditando las causas.

b) La promoción horizontal ordinaria quedará comprendida dentro de los 10 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

4. El proceso de homogeneización de las tablas salariales, no retrasará ni el inicio de la promoción horizontal ni la promoción en curso de devengo por convenio de origen.

Tampoco podrá ser utilizado para disminuir sus efectos económicos.

Artículo 23. Cobertura de vacantes: principios de ordenación y preferencias

1. Las vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio.

Artículo 24. Cobertura de Vacantes: Procedimiento

1. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.

2. La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.





3. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como el centro de trabajo, el grupo profesional, el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.

4. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.

5. La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a los Representantes Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

Asimismo, se informará del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

6. De conformidad con lo previsto en el Capítulo V, el procedimiento de cobertura de vacantes no será de aplicación en los supuestos de consolidación de vacante por movilidad funcional definitiva. En tales supuestos la vacante podrá ser adjudicada al trabajador que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a la convocatoria de la misma.

7. Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la misma.

Para el resto de supuestos, la incorporación del trabajador al puesto de trabajo obtenido se realizará en un plazo máximo de cuatro meses, a contar desde el momento en que se produzca la resolución definitiva de la vacante.

8. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de permanencia en su puesto de trabajo actual salvo que, a juicio de la Dirección, concurran causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

Este periodo de tiempo mínimo será de 3 años para los Grupos Profesionales 0, I, y II, 2 años para los Grupos Profesionales III y IV y de 1 año para los Grupos Profesionales V y VI.

Para los trabajadores con contrato temporal, los años de permanencia mínima se entenderán referidos al total de contratos suscritos con la empresa sin solución de continuidad en el mismo puesto de trabajo.



Artículo 25. Cobertura de Vacantes: Libre Designación.

Las vacantes que se produzcan en el Grupo 0 se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

Artículo 26. Reglas Comunes a los Sistemas de Promoción Profesional

1. A partir de la firma del presente Convenio, si la cobertura comportara una promoción vertical, se procederá, siempre que el nuevo salario base resultase superior al previsto en el nivel 1 de Grupo Profesional de destino, de la siguiente forma:

1º. si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.

2º. Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

3º. El salario base del trabajador se incrementará en un 10 por 100.

4º. El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.

5º. El resultado de sumar los incrementos del 10 por 100 correspondientes al salario base y SIR I, se adicionará a su vez al salario base. Esta cantidad final (SB + 10 por 100 SB + 10 por 100 SIR I) se ajustará en el nivel más próximo por exceso de grupo superior.

Este ajuste por exceso será posible siempre que exista SIR I del que detraer la cantidad necesaria para llegar al nivel más próximo; en caso contrario se ajustará por defecto.

Esta aplicación se realizara por cada salto de Grupo profesional al que hubiera lugar.

2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 24.8.

Artículo 27. Contratación de Personal de Nuevo Ingreso

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.





2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, las coberturas de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

3. Los trabajadores de nueva contratación, atendiendo al grado de experiencia en la Empresa, y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las funciones a realizar, ingresarán en la Empresa en los tramos porcentuales del salario base que para cada grupo se especifican en el cuadro adjunto, siguiendo la evolución temporal prevista en el mismo:

GRUPO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA DESDE EL MES 7º AL 12º

0,	I	y
II.....	80.....	90
III, IV, V y VI.....	90.....	

4. Cuando los trabajadores contratados temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Electricidad de Puerto Real, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.

5. Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para los trabajadores de los Grupos Profesionales 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Grupos Profesionales.

6. El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.

7. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 28. Principios Generales en Materia de Empleo y Contratación.

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de



Electricidad de Puerto Real, la Dirección de la Empresa y la Representación Social convienen en que la política de contratación de las Empresas afectadas por el presente Convenio se sujetará a los siguientes principios:

1º. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.

2º. Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.

3º. Fomento de los contratos formativos así como de la utilización de becarios y estudiantes en prácticas, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes.

4º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto se identificarán aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

5º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

6º. Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

Capítulo VII. Formación Profesional

Artículo 29. Formación Profesional Principios Generales y Objetivos

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:

a. La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.



- b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
- c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
- d. La garantía de la empleabilidad del personal.
- e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

Artículo 30. Derechos y Deberes de Empresas y Trabajadores

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo los empleados realizar la formación que sea necesaria tanto para garantizar el correcto desempeño de su ocupación como para hacer posible el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva a los trabajadores en los supuestos de falta de la misma.
2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.
3. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la Dirección de las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

A los supuestos de realización de la formación fuera del horario de trabajo, se le aplicarán los siguientes criterios generales:

- a. Información a los trabajadores, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de 30 días.
- b. Con carácter general, no se convocarán cursos de formación en los periodos más frecuentes de vacaciones: quincena de navidad, semana santa, meses de julio y agosto, y la semana del año coincidente con las fiestas patronales o locales.
- c. No serán de aplicación los criterios anteriores a los cursos que deban impartirse fuera de jornada por razones de ubicación del proveedor, así como los de inscripción externa.





4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se computara como tiempo de formación el normalmente empleado en el desplazamiento al mismo.

5. El trabajador, que por razones no imputables a él no hubiera podido disfrutar el descanso correspondiente dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del curso, podrá optar por el cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda para la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 31. Compromisos de las Partes Firmantes

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio:

a) Asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.

2. Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del IV

Acuerdo Nacional de Formación, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y la Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del 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 se suscriban en las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.

3. Ambas partes reconocen que las relaciones laborales son una herramienta imprescindible para la consecución de acuerdos así como para su posterior desarrollo y aplicación. En tal sentido, convienen en la necesidad de incluir, dentro del Plan General de Formación Electricidad de Puerto Real, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los trabajadores en materia socio-laboral.

Para hacer efectiva esta previsión, el Plan General de Formación contemplará anualmente cursos específicos en estas materias.

Capítulo VIII. Tiempo de Trabajo

Artículo 32. Jornada Anual de Trabajo

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil seiscientos noventa y seis horas (1.696) de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. La jornada anual se distribuirá diariamente de conformidad con lo establecido en los horarios aplicables en cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo,

efectuándose el ajuste del horario diario, al inicio o al final de la jornada.

Artículo 33. Festivos Anuales

1. Desde el uno de enero de 2011, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.

Artículo 34. Vacaciones Anuales Retribuidas

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.

2. Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas, lo conservarán a título individual.

3. Los días de vacaciones pactados en el presente Convenio así como el disfrute de los 14 festivos, de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas, en su caso, en los Convenios de Origen no tendrán efecto, sobre la jornada anual.

Capítulo IX. Plan de Igualdad

Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 35. Políticas de Recursos Humanos

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º. En materia de Selección y Promoción Profesional:

a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.



A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.

3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

d. Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Electricidad de Puerto Real.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho.

e. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

2º. En materia de Formación:

a. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho.

b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando.

3º. En materia de retribuciones:

a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su





justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

4º. En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

c. La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

d. En el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Dirección de la Empresa y la Representación Social elaborarán un código de buenas prácticas en esta materia que será difundido y comunicado al conjunto de la plantilla.

e. Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Artículo 36. Información, Comunicación y Sensibilización

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, ...etc) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 37. Adaptación de la Jornada de Trabajo



Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas tendentes:

1º.- Flexibilidad horaria.

a) Los trabajadores de plantilla adscritos a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora diaria.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este acuerdo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1.- La concreción se efectuará, a solicitud del trabajador interesado mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes.

2.- El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

- Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

- Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

- En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3.- La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º.- Cambio temporal de régimen horario.



a) Los trabajadores de plantilla adscritos a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1.- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o, en su caso, mayor de 10 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

2.- Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3.- Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por si mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4.- Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado del menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes.

Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1.- Madres y padres con hijos menores de 3 años.

En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Electricidad de Puerto Real y en ambos concurriesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

2.- Trabajadores encargados del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autónoma competente y de

acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3.- Víctimas de violencia de género.

c) La modificación del régimen horario en los tres supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

d) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3º.- Reducciones de jornada

a) El personal de plantilla podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) El derecho a la reducción de jornada se reconocerá al trabajador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.- A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

2.- A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3.- A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4.- A las víctimas de violencia de género

c) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas



en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos para los trabajadores a jornada completa.

d) La reducción de jornada prevista en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, si dos o más trabajadores de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º.- Excedencias por cuidado de familiares

a) Los trabajadores de plantilla tendrán derecho a:

1.- Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2.- Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho





individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 38. Permisos y Licencias Retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.

c) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

d) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes o descendientes de primer grado por consanguinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

f) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.



i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de edad hasta 10 años. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual.

k) Los trabajadores que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación a los 60 años o por jubilación. Esta disposición tendrá efectos desde la fecha de firma del Convenio.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en éste artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 39. Permisos y Ausencias no Retribuidas

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del





trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año.
- c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

Artículo 40. Otros Objetivos y Medidas de Apoyo en Materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo y se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
- b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
- e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Electricidad de Puerto Real bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 41. Teletrabajo

1. En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de teletrabajo, ya de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación





y/o implantación definitiva.

2. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por el empleado de un acuerdo individual de teletrabajo, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes.

3. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo, que tendrá como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la Representación Social.

Sección III. Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad

Artículo 42. Permisos por Embarazo y Lactancia

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho periodo.

Asimismo y a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

En los supuestos de parto múltiple el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. 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.

3. Por nacimiento 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. El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

Artículo 43. Período de Descanso por Maternidad

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto múltiple el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
2. En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el período de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición del beneficiario, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Artículo 44. Permiso de Paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días naturales. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 43 del presente Convenio. En los supuestos de parto múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.



Artículo 45. Permanencia en el Puesto de Trabajo

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma.

Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa.

Artículo 46. Vacaciones

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

Artículo 47. Seguridad y Salud Laboral Durante el Embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Derechos Vinculados a la Protección del Embarazo y la Maternidad de las Trabajadoras a Turno

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

1º. Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno



de su elección de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los menores de 12 meses.

2º. Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectuase la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo de Electricidad de Puerto Real se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

3º. A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora, a petición propia, deberá ser excluida del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

2. Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los trabajadores adscritos al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

a. Siempre que sea posible se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a la trabajadora durante los periodos de ausencia.

b. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros. A tal efecto se podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

1º. Realización de convenios especiales con Empresas de Trabajo Temporal o con el INEM, para que por éstos se tenga a disposición de Electricidad de Puerto Real, un pool de trabajadores de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.

2º. Preparación de trabajadores de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras a turno.

La Empresa programará planes específicos de formación para disponer de trabajadores con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

Los trabajadores de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten



voluntariamente suplir a la trabajadora a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional de 30 Euros por cada día que sustituyan a la trabajadora a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial el trabajador sustituto percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.

El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

Sección IV. Medidas Especiales Para la Protección a las Víctimas de Violencia de Género

Artículo 49. Acreditación de la Condición de Víctima de violencia de Género

A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Artículo 50. Alcance de las Medidas

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Electricidad de Puerto Real o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 51. Asistencia Profesional

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de



violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con él. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

2. Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 52. Ayudas Económicas

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos sesenta euros mensuales (360 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 53. Otras Medidas Aplicables a las Víctimas de Violencia de Género.

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 42 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración

podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo.

Artículo 54. Compensación y Absorción

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

Capítulo X. Régimen Económico

Artículo 55. Estructura Salarial

1. La estructura salarial comprende un salario base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio.
2. Cada uno de los Grupos Profesionales a los que se refiere el artículo 13 de este Convenio se ordena en diez niveles cuyo SB es el que figura en la tabla del Anexo 5.
3. El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.
4. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

Artículo 56. Complementos de Calidad, Cantidad o Puesto de Trabajo

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán en todo caso las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por



festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa y se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 1.

2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 2.

3. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 3.

4. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:

a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.

b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 20% anual hasta su total desaparición transcurrido el quinto año.

c) Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

El régimen de incompatibilidad, compensación y absorción de los complementos a que se hace referencia en las letras anteriores anterior será el siguiente:

1º. La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario de la misma al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando el trabajador, antes del transcurso de los cinco años, vuelva a prestar servicios al régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.

2º. Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación. En este sentido, se recalculará su importe, siempre que, antes de su desaparición, el trabajador pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto a que se tuvo en cuenta para su establecimiento.

3º. El Complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

5. Se establece una gratificación excepcional por importe de 100 € para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de Enero, así como para el personal en situación de retén en horario nocturno.



Artículo 57. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario de conformidad con las cuantías previstas en el Anexo 4.

Artículo 58. Horas Extraordinarias

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.

2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

a. Horas extraordinarias habituales: supresión.

b. Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: teniendo la consideración de tales las que se produzcan como consecuencia de la reparación de averías o siniestros que puedan afectar o poner el peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

c. Horas extraordinarias estructurales: con carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.
- Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el

ámbito personal, será el que, para cada Grupo Profesional, figura en la tabla del Anexo 4.

5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

1º. Compensación por descanso: Si el trabajador optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse el descanso, dentro del plazo previsto, por causa no imputable al trabajador, éste podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto en la tabla anterior para las horas extras (175%).

2º. Compensación mixta: económica y descanso: Si el trabajador optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:

a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 4.

b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 4.

3º. Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia: El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 4 para la hora extraordinaria (175%).

Artículo 59. Premio de Fidelidad

Cuando un trabajador cumpla veinticinco o cuarenta años de servicios efectivo en la empresa, sin que haya sido sancionado por falta muy grave, percibirá una retribución de carácter excepcional para señalar dichas fechas, de una o tres mensualidades respectivamente, compuesta de los siguientes conceptos salariales: Salario base mensual, SIR mensual, la doceava parte de las Pagas Extraordinarias, la doceava parte de los importes anuales por Antigüedad y Jornada.

Los trabajadores que, reuniendo las condiciones descritas en el párrafo anterior,

cuenten en el momento de la jubilación con treinta y cinco o más años de servicio efectivo en la Empresa, pero sin alcanzar los cuarenta, percibirán el Premio de Fidelidad correspondiente a tres mensualidades, salvo que ya lo hubieran percibido o devengado al tiempo de su jubilación.

Artículo 60. Paga de Eficiencia

Con carácter adicional al incremento económico general previsto se constituye una Paga de Eficiencia con la que se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas en este Convenio en materia de clasificación profesional y movilidad funcional.

Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año. En ningún caso será ereable ni podrá considerarse una promoción económica o profesional.

La paga de eficiencia será consolidable a partir del 31/12/2013. Ver Anexo 6.

Capítulo XI. Protección Social Complementaria

Artículo 61. Complemento a la Prestación Económica de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal y Maternidad.

1. En las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el trabajador percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR) y, desde el octavo día en adelante, el 100 por 100.

Durante la IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, se percibirá el 100 por 100.

2. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:

a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.

b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el periodo comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.

3. En aquellos supuestos en que el trabajador, de conformidad con la normativa



de Seguridad Social, no acreditase período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

4. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascurra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) ó prorrogado (18 meses) y la resolución que dictamine sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.

En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le corresponda desde la situación de incapacidad.

Artículo 62. Reingreso de Incapacitados

1. Los incapacitados permanentes absolutos o afectados de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes.

A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, le será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

2. Los trabajadores que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.



3. Los incapacitados a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 63. Planes de Pensiones

1. Se establece un Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Electricidad de Puerto Real

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria a implantar en Electricidad de Puerto Real debe ajustar su contenido y su funcionamiento a los principios siguientes:

a. ESTABILIDAD: La propia naturaleza de la materia hace necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria.

b. DEDUCIBILIDAD: El coste empresarial en materia de Previsión Social Complementaria es un coste laboral a todos los efectos y como tal debe considerarse.

c. CONTRIBUTIVIDAD: En reconocimiento de la importancia de esta materia, la Empresa asume un compromiso adicional de aportación al objeto de complementar las aportaciones al Sistema de Previsión Social Complementaria.

3. La aportación anual para cada trabajador será de un 3% del salario base más pagas extraordinarias del año en curso.

4. El trabajador mantendrá en todo momento el derecho a realizar aportaciones voluntarias.

5. Sólo los trabajadores contratados en calidad de indefinidos tendrán derecho a la participación en el plan.

6. La aportación a este plan de pensiones sustituye a cualquier otra aportación del mismo concepto que la empresa estuviera realizando con anterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 64. Ayuda al Trabajador con Hijos Disminuidos físicos-psíquicos

El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se establece para 2.011 en 127,63 euros por hijo disminuido físico-psíquico así calificado y se extiende a los hijos disminuidos del personal jubilado y viudas.

Capítulo XII. Beneficios Sociales





Artículo 65. Suministro de Energía Eléctrica

1. El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 15.000 kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 €/kwh.
2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, el derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando antes de la firma de este Convenio.
3. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado en el Acuerdo Previo de Valoración que se encuentre vigente en cada momento a efectos de valoración de la tarifa como salario en especie.
4. El coste del exceso de consumo a que hace referencia el párrafo anterior será descontado en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el mismo, siempre que el trabajador no comunique a la Empresa otro procedimiento de pago.
5. De acuerdo con el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.
6. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.
7. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.

Artículo 66. Prestaciones del Fondo: Anticipos

- a) Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 17.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 36 mensualidades. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.
- b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.
- c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hayan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.



d) No se podrán conceder anticipos por motivos de enfermedad para aquel personal que tenga dicha contingencia protegida o subvencionada por la Empresa, con algún seguro de asistencia sanitaria de carácter privado.

Artículo 67. Prestaciones del Fondo: Créditos para Vivienda

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su Empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 72 mensualidades.

2. Este crédito para adquisición de vivienda es individual. No obstante y en caso de que ambos cónyuges trabajen en las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

3. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el Anticipo a que se hace referencia en el artículo anterior hasta transcurridos 48 meses de haber amortizado aquel.

Artículo 68. Becas

Se establece un sistema de Becas para estudios universitarios con las dotaciones comprendidas en el Anexo 7 para empleados e hijos, en el caso de estos últimos se podrá solicitar esta ayuda durante un período máximo a la duración de la titulación matriculada más un año.

Capítulo XIII. Dietas y Gastos de Desplazamiento

Artículo 69. Dietas

1. A partir de la firma del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:

• Desayuno:	5,03 Euros
• Una comida/ cena:	26,40Euros

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.

3. En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.



4. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.

5. El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios prolongando o adelantando su jornada ordinaria de trabajo y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.

Este abono será incompatible con la percepción de la dieta por motivo de desplazamiento y deroga todos aquellos complementos regulados en los Convenios o Acuerdos de origen que retribuyan el mismo concepto.

Artículo 70. Kilometraje

1. A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 0,32 céntimos de Euro.

Capítulo XIV. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 71. Principios Generales

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva, eficaz por su contenido científico y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de integrar los mismos, en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y los Trabajadores y, en base a los mismos, los trabajadores, a través de sus representantes, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud comprometiéndose éstos, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva,



así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice

tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.

3. Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, las Empresas proporcionaran a los trabajadores la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías. Asimismo, se dotará a los trabajadores de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.

4. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para que los contratistas y subcontratistas que trabajen en sus instalaciones, mantengan con relación a sus trabajadores un nivel de protección equivalente al proporcionado por Electricidad de Puerto Real a sus empleados.

5. Para llevar a cabo todas las medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales se ha concertado con un Servicio de Prevención Ajeno acreditado para las cuatro especialidades, es decir:

- Seguridad e Higiene.
- Ergonomía.
- Psicología aplicada en el trabajo.
- Vigilancia en la salud.

Artículo 72. Normativa Aplicable

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las Empresas a las que se extiende el ámbito funcional del presente Convenio se regirán:

- Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 73. Vigilancia de la Salud

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL la empresa

garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

En aplicación del principio general de adecuación del trabajo a la persona, previsto en el artículo 15.1.d) de la LPRL, los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud, serán tenidos en cuenta tanto en la evaluación de los riesgos, como en la elección de los equipos y métodos de trabajo.

2. Asimismo, podrán realizarse reconocimientos médicos obligatorios una vez celebrado el contrato laboral y previamente a la incorporación al trabajo.

3. En los supuestos de embarazo o lactancia natural en los que, a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto o para el hijo menor de 12 meses, la trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

4. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en Electricidad de Puerto Real un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

5. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo XV. Regulación del Uso de Herramientas Informáticas

Artículo 74. Principios Generales

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

a. Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico o acceder a

Internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna.

b. La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

c. Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo.

Artículo 75. Normas de Uso

1. Los trabajadores en ningún caso podrán hacer envíos masivos de mensajes (más de 50 correos electrónicos), ni utilizar el correo electrónico para enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

2. En caso de que se precise el uso de estos medios excediendo los límites de capacidad establecidos (más de 50 correos electrónicos), se requerirá autorización expresa de los responsables del servicio.

3. La misma autorización a que hace referencia el número anterior se requerirá para realizar envíos de mensajes con anexos de gran capacidad, siempre que los mismos pudieran ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa.

4. En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del trabajador.

5. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del trabajador sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.



Artículo 76. Uso Abusivo de las Herramientas Informáticas

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:

- a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.
- b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.
- c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.
- d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.
- e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.
- f. Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.

2. El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo, determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo XX del presente Convenio.

Artículo 77. Procedimiento para el Control de Equipos Informáticos

1. El Empresario, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos de la empresa única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:

- a. Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del trabajador que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores de la empresa y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad del trabajador.
- b. Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de los trabajadores, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.

2. Todos los supuestos de intervención, se producirán respetando la dignidad e intimidad del trabajador y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad





y confidencialidad de los datos.

3. Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo y siempre que sea posible, en presencia del trabajador y, de la Representación Social existente en el centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador, si éste no se opone a dicha presencia.

4. Si le constase a la Empresa la afiliación del trabajador a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente al objeto de que pueda estar presente durante las intervenciones.

Capítulo XVI. Código de Conducta y Régimen Disciplinario

Artículo 78. Declaración de Objetivos

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores del Grupo Electricidad de Puerto Real (Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 79. Principios de Actuación

Los empleados de Electricidad de Puerto Real acomodarán su actuación a los principios siguientes:

a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.

b) Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad. Se entiende que el empleado de Electricidad de Puerto Real se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de Electricidad de Puerto Real como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.



Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

Artículo 80. Régimen disciplinario: Conceptos Básicos

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos 84, 85 y 86 del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.
2. Las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas se clasifican en función de su importancia, trascendencia e intención en: leves, graves y muy graves.

Artículo 81. Prescripción de las Faltas:

1. De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido para las muy graves, cuatro para las graves y tres para las leves.
2. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

Artículo 82. Cancelación de las Faltas Laborales

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal del trabajador y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

- a) Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.
- b) Transcurridos dieciocho meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.

c) Transcurridos veinticuatro meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Artículo 83. Reincidencia

1. La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación.

2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.

3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:

a) Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión podrá elevarse hasta 210 días.

b) Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta 30 días.

Artículo 84. Procedimiento Sancionador

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.

2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, exige la apertura de expediente contradictorio.

En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del



sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

4. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma.

La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.

5. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos le Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Artículo 85. Sanciones Laborales

Sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurran en el caso, son las siguientes:

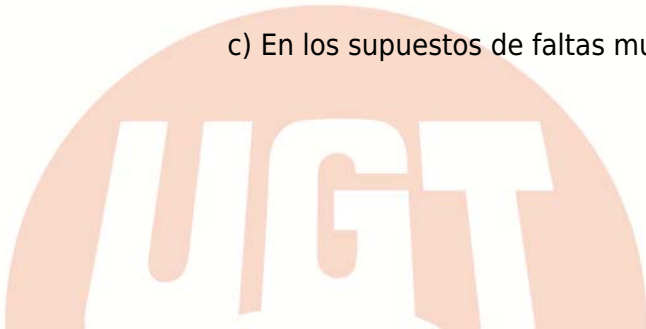
a) En los supuestos de faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) En los supuestos de faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

c) En los supuestos de faltas muy graves:





- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
- Retraso de hasta tres años en la promoción horizontal.
- En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo.
- Traslado forzoso, que podría ser a distinta localidad.
- Despido.

Artículo 86. Faltas Leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de 30 minutos en un mes.
- 2) 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.
- 3) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa.
- 5) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.
- 6) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al trabajador o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.
- 7) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 8) El uso para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio a la empresa o al servicio.
- 9) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso,





de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

10) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.

Artículo 87. Faltas Graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes.
- 2) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 3) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.
- 4) La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.
- 6) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.
- 7) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa. Pendiente de valoración por salud laboral.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.
- 9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.
- 10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.





11) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aun sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

12) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.

13) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.

14) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.

15) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.

16) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.

17) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado.

Esta falta puede ser tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañeros o terceras personas.

18) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.





19) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.

20) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

21) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.

Artículo 88. Faltas muy Graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes:

1) Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.

2) Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación..

3) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.

6) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por los servicios médicos de empresa, el hecho de que el trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante al objeto de tipificar la conducta como no





constitutiva de falta. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

7) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.

8) Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.

9) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

10) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes.

11) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad

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

14) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.

15) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

16) La reincidencia en falta grave.

17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.

18) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.

19) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

20) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de

lucro.

21) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.

22) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.

23) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

Capítulo XVII. Derechos Sindicales

Artículo 89. Acción Sindical en la Empresa

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Asistencia jurídica. En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral un trabajador se viese involucrado en un procedimiento del que se deduzcan contra el mismo responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Disposiciones Derogatorias

Disposición Derogatoria Única. Materias Derogadas por el Presente Convenio.

1. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en el numero siguiente, contenidas en los convenios colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en el art. 2 de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, las materias sometidas en su integridad a la disciplina del presente Convenio son las siguientes:

a) Estructura Profesional.

b) Movilidad Funcional.

c) Promoción Profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.



- d) Formación Profesional.
- e) Anualización de la jornada de trabajo.
- f) Licencias retribuidas.
- g) Conciliación de la vida laboral y familiar.
- h) Movilidad geográfica temporal.
- i) Fondo de anticipos y créditos de vivienda.
- j) Acción Sindical.
- k) Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Régimen Disciplinario.



ANEXO 1. Tabla de complementos por turnos

TURNO	GRUPO PROFESIONAL	€
Turno Cerrado Continuo	Grupos O, I, II y III	7.114,01
	IV, V y VI	
Turno Abierto Continuo	Grupos O, I, II y III	5.885,13
	IV, V y VI	
Turno Abierto Discontinuo	Grupos O, I, II y III	4.897,51
	IV, V y VI	

ANEXO 2. Tabla de complementos por retén

Complementos retén	GRUPO PROFESIONAL	€
Días Laborables	Todos	30,13
Retén Rotac.1 cada 3 Semanas Labor	Todos	25,27
16 ó más horas Festivos o descanso	Todos	64,38
Menos de 16 horas Festivos y Descanso	Todos	64,38

ANEXO 3. Tabla de complementos por nocturnidad

Nocturnidad..... 4,16 € la hora, sea cual fuere el Grupo Profesional de adscripción

ANEXO 4. Tabla valor horas extraordinarias

GRUPO PROFESIONAL	VALOR HORA EXTRA	VALOR BASE	RECARGO
	175%	100%	75%
Grupo 0	49,27	28,15	21,11
Grupo I	42,84	24,48	18,36
Grupo II	39,80	22,74	17,06
Grupo III	34,63	19,79	14,84
Grupo IV	30,10	17,20	12,90
Grupo V	26,18	14,96	11,22
Grupo VI	22,76	13,00	9,75

ANEXO 5. Tablas salariales de aplicación general

Grupo Profesional	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
0	42.328,91	44.445,36	46.667,62	49.001,00	51.451,05	54.023,61	56.724,79	59.561,03	62.539,08	65.666,03
I	36.808,90	38.649,35	40.581,82	42.610,91	44.741,45	46.978,53	49.327,45	51.793,82	54.383,52	57.102,69
II	34.006,25	35.706,56	37.491,89	39.366,49	41.334,81	43.401,55	45.571,63	47.850,21	50.242,72	52.754,86
III	29.570,70	31.049,24	32.601,70	34.231,78	35.943,37	37.740,54	39.627,57	41.608,95	43.689,39	45.873,86
IV	25.491,90	26.766,50	28.104,82	29.510,06	30.985,57	32.534,84	34.161,59	35.869,66	37.663,15	39.546,31
V	21.975,94	23.074,73	24.228,47	25.439,89	26.711,89	28.047,48	29.449,86	30.922,35	32.468,47	34.091,89
VI	18.944,69	19.891,92	20.886,52	21.930,85	23.027,39	24.178,76	25.387,70	26.657,08	27.989,94	29.389,43

ANEXO 6. Tabla valores Paga de Eficiencia.

2011	2012	2013
1.407,78	1.699,66	1.716,24

ANEXO 7. Tabla valores Becas

Dentro de la provincia	Fuera de la provincia
Diplomaturas	330,00
Estudios superiores	400,00
Cursos de postgrado	500,00