

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 18 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU.

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU (Código de Convenio n.º: 90015882012006) que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO, ATYPE-CC, UGT y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

#### **Primero.**

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

#### **Segundo.**

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

Madrid, 18 de abril de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

#### **Introducción**

#### **Artículo 1. Principios básicos y naturaleza jurídica.**



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

### **Primera.**

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

El mantenimiento del empleo ha venido siendo la práctica habitual de la compañía a lo largo de los años. Es intención de ambas partes, siempre que el mercado y la situación económica de la empresa lo permita, continuar con esta línea de actuación, para lo cual se reconoce la negociación colectiva y el diálogo social como procedimientos idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.

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

### **Segunda.**

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

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

### **Tercera.**





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

#### **Cuarta.**

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

#### **Artículo 2. Partes negociadoras.**

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

#### **Artículo 3. Objeto y adaptación de la negociación.**

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

#### **Artículo 4. Normas subsidiarias.**

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

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

Ambas partes se comprometen a analizar y promover la inclusión de aquellas medidas de carácter social que supongan una mejora para los empleados





teniendo en cuenta siempre la competitividad y viabilidad empresarial de Iberdrola Ingeniería.

## **Capítulo I. Extensión y ámbito del IV CC de Iberdrola Ingeniería.**

### **Artículo 5. Ámbito personal.**

El IV CC de Iberdrola Ingeniería, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todas/os las/os trabajadoras/es que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de Iberdrola Ingeniería, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional ostentado o el puesto desempeñado.

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

Las partes reconocen que el personal adscrito al Negocio de la A.I.E. Empresarios Agrupados mantiene un conjunto de singularidades en el desarrollo de los trabajos que aconsejan aplicar una especial regulación en el ámbito de los denominados Pluses. En consecuencia, las partes acuerdan excluir de aplicación de los artículos 32 a 36 del presente Convenio a este colectivo, aplicándose en su caso y solo a estos efectos la política retributiva propia de la A.I.E. Empresarios Agrupados en esta materia.

### **Artículo 6. Ámbito temporal.**

1. El presente IV CC de Iberdrola Ingeniería, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2013 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. El IV CC de Iberdrola Ingeniería podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por períodos anuales.
3. Sin perjuicio de dicha expiración, las cláusulas normativas prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que lo sustituya. Son cláusulas normativas aquellas que regulan las relaciones entre las partes del Convenio, en proyección sobre las relaciones individuales de trabajo. Se integran de un lado por los pactos generales de carácter formal que configuran el Convenio como norma jurídica y, de otro, por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de Iberdrola Ingeniería y Construcción y los





trabajadores comprendidos en su ámbito.

### **Artículo 7. Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad del convenio colectivo.**

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

### **Artículo 9. Absorción, compensación y respeto de las mejoras adquiridas.**

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

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

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

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

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

a) La estructuración interna de la Empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.

b) La definición de las funciones básicas a realizar en los grupos profesionales definidos en la estructura organizativa de Iberdrola Ingeniería, así como la publicación y actualización anual en la intranet o medios necesarios donde no exista de los mismos y sus escalas salariales de referencia. La Dirección de Iberdrola Ingeniería facilitará a todas/os las/os trabajadoras/es la definición de las funciones básicas, tanto de grupo como de grado. Se debe garantizar en el diseño del puesto de trabajo el principio de profesionalidad, de tal modo que, las





funciones principales y, por tanto, determinantes del nivel salarial de un puesto, ocupen, de forma preferente, el tiempo de trabajo. Asimismo, es responsabilidad de la Dirección garantizar a todas/os las/os trabajadoras/es de Iberdrola Ingeniería una ocupación efectiva.

c) Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en la Empresa. La Empresa se reserva la facultad para implantar o suprimir dicho sistema de organización de trabajo y establecer la normativa que regule el mismo.

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

1. El/la trabajador/a estará obligado/a a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el/la trabajador/a debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la/el trabajadora/or y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. Previa comunicación a los/as representantes de los/as trabajadores/as el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los/as trabajadores/as disminuidos/as, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del/la trabajador/a que sea alegado por éste/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del/la trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

### **Artículo 12. Grupos profesionales.**

El Sistema Organizativo se fundamenta en la definición de grupos profesionales, en los términos regulados en el art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, según el cual se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones y que puede incluir distintas funciones o especialidades profesionales. Además del Grupo Profesional se establecen unos grados por grupo profesional basados en la





actividad que desarrolla la/el empleada/o dentro de Iberdrola Ingeniería, su experiencia, desempeño y futuras promociones.

A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales y grados.

<b>Grupo profesional</b>	<b>Grado</b>
Director/a Proyecto (DP)	5
Gerente Desarrollo de Negocio (GDN)	5
Ingeniero/a Especialista (IE)	5
Jefa/e construcción/Ingeniería (JO / JI)	5
Ingeniero/a Sénior (IS)	6, 5
Técnico/a Sénior (TS)	6, 5
Ingeniero/a (I)	9, 8, 7
Técnico/a (T)	9, 8, 7
Jefa/e Administrativa/o	8
Proyectista (PROY)	10, 9
Supervisor/a de Obra (SO)	10, 9
Delineante (DEL)	11
Asistente Administrativo/a (SEC)	10, 9
Administrativo/a Sénior (ADMS)	10, 9
Administrativo/a (ADM)	11

La Dirección comunicará anualmente a cada empleada/o de Iberdrola Ingeniería su grupo profesional y grado.

### **Artículo 13. Movilidad funcional.**

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

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

El/la interesado/a recibirá, con 30 días de antelación al cambio, la correspondiente descripción del puesto de trabajo atendiendo a su grupo profesional y grado, salvo en la expresa excepción de que se trate de un puesto de trabajo de nueva creación, en cuyo caso, se le/a facilitará cuando las funciones asignadas se



consoliden y como máximo seis meses después de ocupado el puesto.

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

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

#### **Artículo 14. Movilidad geográfica. Circulación de trabajadores dentro de Iberdrola Ingeniería.**

Por probadas razones organizativas o productivas, las/os trabajadoras/es incluidas/os en el ámbito personal de este Convenio Colectivo podrán ser asignadas/os, temporal o definitivamente, a cualquier centro de trabajo de la empresa o de su ámbito de actividad, informando previamente a las/os representantes de las/os trabajadoras/es. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, la/el trabajadora/or desplazada/o deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

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

La modalidad indemnizatoria para este supuesto será la siguiente:

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

1. La compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.

2. Una indemnización de:

- 25.000 € para los años 2013, 2014 y 2015.

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

No podrán ser objeto de traslado los colectivos de trabajadores/as siguientes:





a) Mayores de 56 años.

b) Aquellos/as que tengan hijos/as en edad escolar, hasta que no concluya el curso académico.

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

La modalidad indemnizatoria para este supuesto es la siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

La empresa mantendrá un seguro de responsabilidad civil profesional que cubra las responsabilidades civiles en que pudieran incurrir las/los ingenieras/os en el desempeño de sus deberes y funciones profesionales por cuenta de Iberdrola Ingeniería o de alguna de las empresas de su grupo, que serán igualmente asegurados en dicha póliza, en las condiciones detalladas en la misma.

La póliza de responsabilidad civil profesional deberá contratarse en condiciones que aseguren la cobertura de la responsabilidad decenal del artículo 1.591 del Código Civil y la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación.





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

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

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

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

La empresa asumirá el pago de las cuotas de colegiación necesarias para que la intervención del técnico, mediante el visado del Colegio Profesional correspondiente o entidad competente en el ámbito internacional cuando así se exija, surta los efectos administrativos oportunos.

Sólo podrán ejercer la dirección facultativa y la firma de proyectos los técnicos que, además de ostentar la titulación adecuada y pertenecer a la corporación profesional correspondiente, tengan reconocido un grupo profesional mínimo de Ingeniero/a Senior o superior y/o reconocidas capacidad, experiencia y especialización, con conocimiento del proyecto.

Cuando la naturaleza del proyecto (anteproyecto técnico, proyecto de ejecución, etc.) requiera una especialización en múltiples disciplinas de tal forma que supere los «posibles» conocimientos de un solo técnico, la firma podrá hacerse de forma conjunta por parte de todos los técnicos que sean necesarios para la redacción del proyecto con las garantías necesarias.

Para el caso de que el proyecto a firmar se desarrolle fuera del territorio nacional, y siempre y cuando la normativa local no exija con carácter imperativo la firma del proyecto por técnicos de la nacionalidad del país en el que dicho proyecto se pretenda firmar, si se optara por la firma del proyecto por técnicos de la empresa, ésta, con carácter previo a su firma, deberá realizar un estudio de la legislación local que regule las condiciones requeridas para la firma y las consecuencias que se pudieran derivar de la firma de dichos proyectos oficiales tales como sanciones administrativas, o responsabilidad civil y/o responsabilidad penal. Dicho informe se entregará al técnico responsable de la firma del proyecto, previa solicitud.

Para aquellos casos en que se requiera la firma de proyectos en idioma local y, el/la empleado/a no fuera conocedor/a del mismo, la compañía pondrá a



disposición del/ de la empleado/a firmante una traducción jurada de los documentos a firmar.

### **Capítulo III. Contratación, promoción y formación del personal.**

#### **Artículo 16. Período de prueba de ingreso.**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para las/os demás trabajadoras/es, excepto para las/os no cualificadas/os, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el/la trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

#### **Artículo 17. Provisión de puestos.**

La empresa expondrá, con la suficiente antelación, a través de la intranet de Iberdrola Ingeniería en el apartado denominado oportunidades internas u otros medios en aquellos casos en los que no sea posible el acceso a la misma, la convocatoria de cobertura de los puestos que se pretendan cubrir para que cualquier empleada/o pueda optar a los mismos, así como los requisitos para poder acceder a aquellos.

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

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





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

En la convocatoria deberá figurar:

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

Con carácter trimestral la Dirección de la empresa remitirá a la representación sindical de la Comisión de interpretación y vigilancia un informe sobre la evolución de la cobertura de vacantes.

### **Artículo 18. Contratación del personal. Tipos de contrato.**

Las nuevas contrataciones se notificarán con carácter previo a la representación legal de los/as trabajadores/as a través de la copia básica, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, o la disposición que la sustituya.

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

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

### **Artículo 19. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

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

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

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





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

Cuando el contrato por servicio o proyecto determinado comprenda o incluya la fase de trabajos de elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la empresa, así como la fase de supervisión de la ejecución del proyecto o montaje en obra, la precisión y claridad exigidas para la validez del contrato en el párrafo anterior, deberán comprender y se extenderán a las dos citadas fases de los trabajos que integran dicho contrato por proyecto o servicio determinado.

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

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

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

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se registrarán por lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social y en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social o normativa que lo sustituya.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 50 del presente convenio.

### **Artículo 21. Promoción y desarrollo profesional.**

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

#### **Promoción por desarrollo (Horizontal).**

Es aquella que implica que un/a empleado/a pase de un grado a otro dentro del



mismo grupo profesional, pero sin un cambio sustancial en el contenido de la prestación de su trabajo.

### **Promoción de grupo (Vertical).**

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

### **Forma de realizar las promociones.**

Las promociones se realizarán una única vez al año.

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

No obstante, si la/el empleada/o tuviera más de cuatro años de experiencia en el último grupo y grado en Iberdrola Ingeniería, y no hubiera promocionado anteriormente, la empresa estudiará la posible promoción al grado inmediatamente superior.

### **Criterios Generales de promoción de grupo.**

Además de los criterios establecidos en cada grupo profesional, para evaluar las promociones en Iberdrola Ingeniería, se establecen los siguientes criterios generales:

- Cumplir el perfil de competencias generales del grado propuesto.
- Reunir las características exigidas de acuerdo con la descripción del puesto que proceda.
- Evaluaciones globales del desempeño de excelente y/o notable en los dos últimos años, en base a la nueva aplicación de evaluación de competencias y desempeño.
- Contribuciones a resultados (objetivos) superiores a la media en los últimos años.
- La experiencia internacional, en los supuestos en que sea necesaria.

### **Criterios Generales de promoción de grado.**

Además de los criterios establecidos, para evaluar las promociones de grado en







Iberdrola Ingeniería, se establecen los siguientes criterios generales:

- Reunir las características exigidas de acuerdo con la descripción del puesto que proceda.
- Evaluaciones globales del desempeño de excelente, notable o bueno en los dos últimos años, en base a la nueva aplicación de evaluación de competencias y desempeño.

**También se tendrá en cuenta que.**

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

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

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

**Artículo 22. Formación.**

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

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

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

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de los/as nuevos/as empleados/as a la Empresa.



d) Un mejor desarrollo profesional, creando expectativas de promoción y ascensos.

1. El/la trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Con carácter voluntario, las/os empleadas/os podrán solicitar aquellos cursos no

gestionados por Iberdrola Ingeniería encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación dentro de su línea de evolución profesional), que en general se impartirán fuera de horas de trabajo, para lo cual la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios.

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

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

10. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula según la Guía de Ayudas a la Formación (G-PT101-01). La realización de la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas, ni de jornada.

11. El programa de ayuda para estudios se regula según la Guía de Ayudas a la Formación (G-PT101-01), y de conformidad con las disposiciones, medios y requerimientos recogidos en la prórroga del I IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, en la Resolución de 27 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el contenido del Acuerdo de prórroga del IV Acuerdo Nacional de Formación o, en aquel acuerdo o norma que los sustituyan.

#### **Capítulo IV. Regímenes de trabajo y jornada.**

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

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual, será de 1.717 horas en el año 2013, 1.714 horas en el año 2014 y 1.710 horas en el año 2015, en el régimen semanal de cinco días de trabajo, distribuidas de lunes a viernes.

Si se sobrepasa la jornada de trabajo mencionada en el párrafo anterior, se disfrutarán los días adicionales libres resultantes de aplicar la fórmula siguiente:

$$\text{Año 2013: } \Delta H = [(L-10)*8,5 + (V-3)*7 + (I-13)*6,5] - 1717$$

$$\text{Año 2014: } \Delta H = [(L-10)*8,5 + (V-3)*7 + (I-13)*6,5] - 1714$$

$$\text{Año 2015: } \Delta H = [(L-10)*8,5 + (V-3)*7 + (I-13)*6,5] - 1710$$

L: Número total de días en Jornada Teórica Diaria de Trabajo de 8 horas y 30 minutos.

V: Número total de días en Jornada Teórica Diaria de Trabajo de 7 horas.



I: Número total de días en Jornada Teórica Diaria de Trabajo de 6 horas y 30 minutos.

Días adicionales libres=  $\Delta H/8$  horas (fracciones iguales o superiores a 4 horas supondrán un día adicional). Su disfrute se ajustará a lo establecido en el Procedimiento de Gestión de Vacaciones (I-O.4.4.01)

En este sentido se establece una jornada intensiva en verano desde el 1 de junio al 15 de septiembre (ambos inclusive).

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

#### **Artículo 24. Horario de trabajo.**

Para alcanzar la jornada de trabajo efectiva establecida en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo, se establecen tres jornadas teóricas diarias de trabajo:

a) Jornada teórica diaria de trabajo de 8 horas y 30 minutos. Aplicable de lunes a jueves en el período de 1 de enero a 31 de mayo y de 16 de septiembre a 31 de diciembre.

El horario de trabajo obligatorio establecido para esta jornada y período es de 09:30 a 13:00 horas y de 15:00 a 16:30 horas, fijándose el tiempo mínimo destinado a la comida en 30 minutos y el máximo en dos horas, dentro del intervalo de 13:00 a 15:00 horas.

No obstante lo anterior, para vísperas de festivos Locales, Comunidad Autónoma o Nacionales el horario de presencia obligatoria será de 09:30 a 13:00 horas. Sin perjuicio de ello, la jornada teórica aplicable será de 8 horas y 30 minutos.

b) Jornada teórica diaria de trabajo de 7 horas. Aplicable los viernes en el período de 1 de enero a 31 de mayo y de 16 de septiembre a 31 de diciembre.

El horario obligatorio establecido para esta jornada y período es de 09:30 a 13:00 horas.

c) Jornada teórica diaria de trabajo de 6 horas y 30 minutos. Aplicable de lunes a viernes en el período de 1 de junio a 15 de septiembre (ambos inclusive).

El horario obligatorio establecido para esta jornada y período es de 09:30 a 13:00 horas.

Se establece una entrada flexible para todas las jornadas comprendida entre las 07:30 y las 09:30 horas.



El número de las horas de trabajo a realizar se computará por meses naturales, respetándose en todo caso el cumplimiento del horario de trabajo diario obligatorio. Para completar la jornada de trabajo establecida en cómputo mensual se tendrán en cuenta los excesos y defectos contabilizados por minutos fuera del horario del trabajo diario obligatorio. Por tanto, el/la empleado/a deberá haber completado, el último día de cada mes, la jornada de trabajo efectiva establecida para ese período, o tiempo proporcional por aplicación de la jornada teórica diaria si no estuviera de alta el mes completo. El día uno de cada mes, o el día de incorporación si éste fuera distinto, se iniciará el cómputo de horas a realizar en dicho mes, partiendo para el mismo desde cero.

A estos efectos, la jornada máxima diaria que podrá realizar el/la empleado/a estará sujeta a los límites legales.

Este horario de trabajo no será de aplicación para aquellas/os empleadas/os que estuvieran adscritas/os a obra y/o a emplazamientos que exijan el desarrollo de una jornada/horario propios, acorde con las especificaciones del servicio. Para estas/os empleadas/os será de aplicación lo establecido en el artículo 23, primer párrafo (jornada de trabajo efectiva en cómputo anual), compensándose con tiempo libre aquellos excesos de jornada que realicen en cómputo anual como consecuencia de su especial dedicación. La compensación con tiempo de descanso se hará, acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada.

Con anterioridad al primero de enero de cada año, la representación de las/os trabajadoras/es y la Dirección negociarán y establecerán el calendario laboral para cada Centro de Trabajo, con sujeción a las reglas establecidas en el presente Convenio Colectivo. Dichos calendarios laborales se expondrán en los tabloneros correspondientes, debidamente firmados por ambas partes.

### **Artículo 25. Vacaciones.**

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

Cuando el disfrute de vacaciones previsto en el calendario coincida con períodos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con un período de suspensión del contrato al amparo del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la de los períodos correspondientes a la incapacidad temporal o los permisos antes indicados, y al final del período de suspensión, aunque haya





finalizado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones previsto en calendario coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo regulado en el párrafo anterior incluye el supuesto de incapacidad temporal, acreditada con el correspondiente parte de baja, que haya sobrevenido una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias.**

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

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

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

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en los primeros diez días del mes de enero del año siguiente.

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

## **Capítulo V. Retribuciones.**







## **Artículo 27. Estructura salarial.**

La estructura salarial de Iberdrola Ingeniería se divide en los siguientes conceptos:

- Salario Bruto Reconocido (SBR): Corresponde a la suma del Salario Bruto Consolidado (SBC) y el Complemento Personal Reconocido (CPR)
- Salario Bruto Consolidado (SBC): Se corresponde con las escalas salariales definidas que tienen condición de mínimo garantizado.
- Complemento Personal Reconocido (CPR): Se corresponde con la cuantía que exceda del SBC como consecuencia del desarrollo profesional del/de la empleado/a y la adaptación a las competencias generales y técnicas.
- Pluses: Asimismo pueden existir complementos variables denominados pluses en función de las características y el trabajo desarrollado por el/la empleado/a.

La retribución fija se abonará a la/al empleada/o en 12 pagas anuales.

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

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

Los grupos profesionales y grados son los establecidos en el art. 12.

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





Grupo	Escala Salarial de Ingreso 2013				
	Grado	Ingreso	1.º año	2.º año	3.º año
Ingeniero/a .....	8	22.797	25.837	28.369	33.685
Técnico/a .....	8	22.797	25.026	27.053	30.271
Ingeniero/a .....	9	19.251	22.291	25.331	28.877
Técnico/a .....	9	19.251	21.276	23.304	26.344
Proyectistas y Supervisores/as de Obra .....	10	18.035	19.556	21.276	23.813
Asistente Administrativo/a y Administrativos/as Senior .....	10	16.211	17.629	18.948	21.314
Delineantes .....	11	14.996	16.211	17.629	19.758
Administrativo/a .....	11	14.185	15.199	16.515	18.238

El incremento salarial de cada grupo y grado de la Escala Salarial de Ingreso para los años 2014 y 2015 se realizará, en su caso, aplicando el sistema de revisiones salariales consolidables acordado en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Para los empleados que se encuentren de alta a la fecha de firma del IV Convenio Colectivo y que pasen de un año a otro en la presente Escala a lo largo de la vigencia del mismo, se les aplicará como mínimo, un incremento de su Salario Bruto Reconocido igual al importe resultante de la diferencia entre el mínimo de Escala del año de procedencia y el de destino. La Escala a tener en cuenta a estos efectos será la establecida para el año 2012.

### **Artículo 29. Revisiones salariales.**

Las revisiones salariales anuales estarán basadas en los principios de justicia y equidad. Partiendo de esta premisa, las revisiones salariales tomarán como referencia el nivel de cumplimiento de objetivos de ebit (resultado de explotación) y contratación de nuevos proyectos a terceros (con un margen adecuado según política de grupo), cuyos grados de ponderación a efectos de cálculo serán del 65% y 35%, respectivamente.

Respecto del ebit, el valor final a tomar como referencia para la aplicación de las fórmulas de revisión salarial reguladas en el presente artículo, será aquel que aparezca en las cuentas anuales consolidadas y auditadas de Iberdrola Ingeniería y Construcción para el año 2013, 2014 y 2015 según cada caso, bajo el epígrafe «resultado de explotación».

Para la determinación del valor final del objetivo de contratación de nuevos proyectos a terceros, se tomarán los compromisos firmes (no revocables) de bienes o servicios a prestar por Iberdrola Ingeniería y Construcción que hubieran

sido comprometidos durante 2013, 2014 y 2015 según cada caso.

Para el año 2013 se realizará un incremento salarial a cuenta aplicando el 0,4 por ciento sobre el Salario Bruto Reconocido (SBR) vigente a la fecha de firma del IV Convenio Colectivo. Si el grado de cumplimiento de los objetivos de ebit y contratación de nuevos proyectos a terceros establecidos para ese período fuera inferior al cien por cien, el Salario Bruto Reconocido (SBR) aplicable para el año 2013 será el vigente a la firma del presente Convenio Colectivo, si bien no será descontado el importe pagado a cuenta.

Adicionalmente, si el grado de cumplimiento de los objetivos de ebit y contratación de nuevos proyectos a terceros en el año 2013 fuera superior al cien por cien se realizará el siguiente incremento consolidable en función del porcentaje de cumplimiento alcanzado:

- % Cumplimiento > 100% y hasta 120%: incremento salarial máximo del 1% si se alcanza el 120% (incluido el 0,4 % anterior) con aplicación proporcional del incremento, para el intervalo de 101% a 119% que resulte de la diferencia entre el 0,4% y el 1% mencionados.

Para los años 2014 y 2015 se realizará un incremento salarial a cuenta aplicando el 0,4 por ciento sobre el Salario Bruto Reconocido (SBR) vigente el 31 de diciembre de 2013 y 2014 respectivamente. Si el grado de cumplimiento de los objetivos de ebit y contratación de nuevos proyectos a terceros para ambos períodos fuera inferior al ochenta por ciento, el Salario Bruto Reconocido (SBR) aplicable para los años 2014 y 2015 será el vigente a 31 de diciembre de 2013 y 2014 respectivamente, si bien no serán descontados los importes pagados a cuenta.

Adicionalmente, para el año 2014 se establecen porcentajes de cumplimiento de los objetivos de ebit y contratación de nuevos proyectos a terceros, grados a los que iría asociado un incremento salarial consolidable en función del nivel de cumplimiento según se establece en la siguiente tabla:

- % Cumplimiento  $\geq 90\%$  y  $< 100\%$ : incremento salarial consolidable del 0,6% (incluye el 0,4% anterior)
- % Cumplimiento = 100%: incremento salarial consolidable del 0,8% (incluye el 0,6% anterior)
- % Cumplimiento > 100% y hasta 120%: incremento salarial máximo del 1,5% si se alcanza el 120% (incluido el 0,8% anterior) con aplicación proporcional del incremento, para el intervalo de 101% a 119% que resulte de la diferencia entre el 0,8% y el 1,5% mencionados.

Del mismo modo, para el año 2015 se establecen porcentajes de cumplimiento de



los objetivos de ebit y contratación de nuevos proyectos a terceros, grados a los que iría asociado un incremento salarial consolidable en función del nivel de cumplimiento según se establece en la siguiente tabla:

- % Cumplimiento  $\geq 90\%$  y  $< 100\%$ : incremento salarial consolidable del 0,8% (incluye el 0,4% anterior).
- % Cumplimiento = 100%: incremento salarial consolidable del 1,2% (incluye el 0,8% anterior).
- % Cumplimiento  $> 100\%$  y hasta 120%: incremento salarial máximo del 2% si se alcanza el 120% (incluye el 1,2% anterior) con aplicación proporcional del incremento, para el intervalo de 101% a 119% que resulte de la diferencia entre el 1,2% y el 2%.

Además, si el grado de cumplimiento de los objetivos de Empresa mencionados en los años 2014 y 2015 fuera superior al ciento veinte por cien, tan pronto sean conocidos oficialmente los resultados, se abonará una paga única no consolidable del 0,5% a calcular sobre el Salario Bruto Reconocido vigente el 1 de enero de 2014 y de 2015 respectivamente.

No obstante lo anterior, a todas/os aquellas/os trabajadoras/es en plantilla a la firma del presente convenio a los que el mínimo de la escala correspondiente o consolidado les suponga un incremento de su salario actual superior al incremento establecido en los párrafos anteriores, operará la compensación y absorción.

La empresa garantizará la adecuada progresión profesional y salarial de todas/os las/os empleadas/os.

### **Artículo 30. Complemento por enfermedad y accidente.**

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

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

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



2. Las partes reconocen que tanto la decisión sobre la aplicación del denominado incentivo variable como la regulación en su caso del mismo, son competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía. No obstante, ambas partes quieren dejar constancia de que, en aquellos supuestos en los que la Compañía aplicara el denominado incentivo variable, éste podrá verse reducido en función de la aplicación del siguiente sistema:

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

Salario Bruto Reconocido/n.º de jornadas anuales de trabajo = Salario Bruto reconocido diario por jornada.

Base diaria de penalización (BDP) = Salario Bruto reconocido diario\*20%.

Cuantía total anual a descontar = BDP\*número de días de baja/ausencia anuales.

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

No obstante lo anterior, para procesos de bajas prolongadas, la Empresa analizará la singularidad de cada caso a estos efectos.

No se considerará a estos efectos, la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

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

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





*Escala de referencia Salario Bruto Consolidado (SBC) 2013*

Grupo	Grado	Salario bruto consolidado (SBC) – euros
IS/DP/IE/JC/JI .....	5	46.356
Técnico/a senior/GDN .....	5	40.452
Ingeniero/a Senior .....	6	39.516
Técnico/a Senior .....	6	35.487
Ingeniero/a .....	7	36.022
Técnico/a .....	7	34.360





Grupo	Grado	Salario bruto consolidado (SBC) - euros
Ingeniero/a .....	8	33.685
Técnico/a .....	8	30.271
Jefe/a administrativo .....	8	26.343
Ingeniero/a .....	9	28.877
Técnico/a .....	9	26.344
Proyectistas y Supervisores/as de obra .....	9	27.757
As. administrativo/a y Administrativos/as senior .....	9	24.166
Proyectistas y Supervisores/as de obra .....	10	23.813
As. Administrativo/a y Administrativos/as senior .....	10	21.314
Delineantes .....	11	19.758
Administrativo/a .....	11	18.238

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

El incremento salarial de cada grupo y grado de la Escala Salarial de Consolidado para los años 2014 y 2015 se realizará, en su caso, aplicando el sistema de revisiones salariales consolidables acordado para el artículo 29.

Las promociones a grupo y grado respetarán en todo caso los siguientes incrementos:

Grupo	Importe garantizado desde grupo inmediatamente anterior - euros
IS / DP / IE / JC / JI (5) .....	2.450
Técnico/a senior /GDN (5) .....	1.050
Ingeniero/a senior(6) .....	2.365
Técnico/a senior (6) .....	1.150
Ingeniero/a (7) .....	1.685
Técnico/a (7) .....	1.150
Ingeniero/a (8) .....	1.600
Técnico/a (8) .....	1.000
Jefe administrativo/a (8) .....	1.575
Ingeniero/a (9) .....	-
Técnico/a (9) .....	-
Proyectistas y Supervisores/as de obra(9) .....	1.300
As. administrativo/a y Administrativos/as senior(9) .....	1.200
Proyectistas y Supervisores/as de obra(10) .....	1.860
As. Administrativo/a y Administrativos/as senior (10) .....	1.050
Delineantes (11) .....	-
Administrativo/a (11) .....	-

#### Artículo 32. *Plus de Obra.*

Aplica a las personas que realicen entorno al 75% de su jornada mensual físicamente en obras del territorio nacional, o aquellas que realicen el 100% de su jornada mensual físicamente en obras fuera del territorio nacional.

En ambos casos será el Director de Proyecto el que solicite el pago a la Dirección de Recursos Humanos, a través del formulario establecido al efecto.

La actividad en obra implica unas condiciones de trabajo más duras que en oficina, requiriendo una dedicación reforzada así como una jornada más intensa. Estas



circunstancias obligan a considerar la fijación de un complemento que compense la especificidad de la actividad que desarrollan como algo singular dentro de nuestra Empresa y garantice la plena dedicación de la/del empleada/o en línea con los compromisos de Iberdrola Ingeniería.

La actividad que genera la percepción del presente plus se desarrollará con respeto al régimen de descansos previsto en la legislación vigente.

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

Grupo Profesional	Cuantía anual 2013 – euros	Cuantía anual 2014 – euros	Cuantía anual 2015 – euros
Ingeniero/a-Supervisor/a de Obra-Delineante .....	3.060	3.230	3.400
Ingeniero/a Senior .....	4.050	4.275	4.500
Jefe/a de Construcción.....	5.040	5.320	5.600

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

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

La percepción de este complemento no supone su consolidación en la retribución fija del/de la empleado/a y se dejará de percibir cuando la dedicación en obra sea inferior al 75% o al 100% de la jornada, en función de lo establecido en el primer párrafo del presente artículo o cambien las circunstancias.

#### Artículo 33. *Plus de Puesta en Marcha.*

Este plus se aplicará para compensar a aquellas/os trabajadoras/es que sean desplazadas/os de forma continuada a realizar «la puesta en marcha de instalaciones», trabajos que exigen la disponibilidad por parte del/de la trabajador/a, entendiéndose ésta como la disponibilidad para trabajos fuera del horario habitual, en fines de semana, festivos o en horario nocturno.

La actividad que genera la percepción del presente plus se desarrollará con respeto al régimen de descansos previsto en la legislación vigente.

El Plus de Puesta en Marcha se abonará mensualmente, teniendo en cuenta para su cálculo los días en que se hayan prestados servicios. Este concepto será de aplicación desde el momento de la firma del presente Convenio, sin carácter retroactivo alguno.

Será el Director de Proyecto el que solicite el pago a la Dirección de Recursos Humanos, a través del formulario establecido al efecto.

#### Año 2013

Grupo Profesional	Día laborable – euros	Día laborable jornada intensiva – euros	Día fin de semana y festivo – euros
IE, DP.....	46,51	56,95	124,35
IS .....	37,02	45,56	97,77
I.....	29,43	36,07	76,89
Resto de Personal Técnico .....	23,73	28,48	63,60

Para el año 2014 las cantidades establecidas serán los importes que resulten de aplicar un noventa y cinco por ciento sobre los importes vigentes en el año 2012. Los importes a aplicar en el año 2015 serán los vigentes en el año 2012.

La percepción de este plus no supone su consolidación en la retribución fija del/de la empleado/a y se dejará de percibir cuando el/la empleado/a finalice la puesta en Marcha.

**Artículo 34. Plus de Recarga.**

Este plus se aplicará para compensar a aquellas/os trabajadoras/es que sean desplazadas/os de forma continuada a realizar «los procesos de recarga» en Instalaciones Nucleares, trabajos que exigen la disponibilidad por parte del/de la trabajador/a, entendiéndose ésta como la disponibilidad para trabajos fuera del horario habitual, en fines de semana, festivos o en horario nocturno.

Será el Director de Proyecto el que solicite el pago a la Dirección de Recursos Humanos, a través del formulario establecido al efecto.

Las cantidades establecidas en concepto de Plus Recarga para cada uno de los grupos:

Grupo profesional	Plus mensual 2013 – euros	Plus mensual 2014 – euros	Plus mensual 2015 – euros
IE, DP .....	1.863,00	1.966,50	2.070,00
IS .....	1.471,50	1.553,25	1.635,00
I. ....	1.170,00	1.235,00	1.300,00
Resto de Personal Técnico .....	967,50	1.021,25	1.075,00

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

Con carácter excepcional, se establece un Plus de Recarga para el personal adscrito al centro de trabajo de Cofrentes, exclusivamente para los empleados que desarrollen estos trabajos y en el período definido para el desarrollo de los mismos, en los términos establecidos en este artículo, excepto en lo relativo a la cuantía a percibir.

El importe diario a percibir para el caso definido en el párrafo anterior ascenderá a:

	Importe – euros
Días laborables .....	23,81
Sábados y Festivos .....	51,83

Adicionalmente y, siempre que se cumplan los objetivos definidos en la siguiente tabla, el/la empleado/a percibirá por cada día de trabajo efectivo desarrollado en el período establecido para la Recarga:

Objetivos a cumplir	Importe diario – euros
Accidentabilidad: índice de frecuencia con baja <=7 e índice de frecuencia general <= 20 .....	4,76

La percepción de este plus no supone su consolidación en la retribución fija del/de la empleado/a y se dejará de percibir cuando el/la empleado/a finalice la Recarga.





**Artículo 35. Plus Nuclear.**

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

Se considerará personal desplazado el que esté asignado por un período superior a un mes a ese centro de trabajo. Cumplido el requisito anterior, su devengo comenzará a partir del primer día del desplazamiento.

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

La actividad que genera la percepción del presente plus se desarrollará con respeto al régimen de descansos previsto en la legislación vigente.

Las cuantías a abonar en nómina mensualmente serán:

Grupo Profes.	Plus mensual 2013 – euros	Plus mensual 2014 – euros	Plus mensual 2015 – euros
IS .....	256,50	270,75	285,00
I.....	180,00	190,00	200,00
SO/DEL/PROY.....	162,00	171,00	180,00

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

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

**Artículo 36. Plus Reten.**

Este plus se aplica para compensar la disponibilidad de aquellas/os trabajadoras/es que fuera de la jornada laboral puedan ser requeridas/os para realizar actividades a clientes o proyectos. Este plus compensará tanto la disponibilidad como las actuaciones a realizar.

La actividad que genera la percepción del presente plus se desarrollará con respeto al régimen de descansos previsto en la legislación vigente.

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

Disponibilidad	Cuantía diaria 2013 – euros	Cuantía diaria 2014 – euros	Cuantía diaria 2015 – euros
Laborables (fuera de jornada) .....	28,80	30,40	32,00
Laborables (jornada intensiva) .....	35,10	37,05	39,00
Sábado / Domingo o Festivo .....	58,50	61,75	65,00

Actuación	Cuantía diaria 2013 – euros	Cuantía diaria 2014 – euros	Cuantía diaria 2015 – euros
Laborables (fuera de jornada) .....	54,00	57	60,00
Laborables (jornada intensiva) .....	65,70	69,35	73,00
Sábado / Domingo o Festivo .....	78,30	82,65	87,00

La percepción de este plus no supone su consolidación en la Retribución Fija de la/ del empleada/o.

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

Gastos de Locomoción, manutención y estancia.

### **Artículo 37. Viajes y desplazamientos nacionales e internacionales.**

#### 37.1) Desplazamientos temporales.

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

#### 37.2) Asignaciones internacionales.

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

## **Capítulo VI. Beneficios sociales.**

El régimen de beneficios sociales que se regula en el presente convenio no será de aplicación a aquellas/os trabajadoras/es que hayan optado en el momento de su contratación por un régimen distinto, reconocido individualmente como consecuencia de pactos específicos de mantenimiento de beneficios sociales disfrutados en la empresa de procedencia del Grupo Iberdrola.

### **Artículo 38. Seguro colectivo de vida y accidentes.**

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

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

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

### **Artículo 39. Otros Seguros.**

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



Para desplazamientos internacionales superiores a 60 días la Empresa mantendrá el seguro de asistencia en viaje Internacional SOS Póliza 34-001797.

#### **Artículo 40. Asistencia sanitaria.**

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

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en la pólizas n.º 8025, 8049 y 8050 (Adeslas), o cualesquiera otras que las sustituyan con mantenimiento de los niveles de cobertura actuales, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

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

La Empresa asumirá el pago del noventa por ciento del coste unitario del importe de la prima del titular, correspondiendo el diez por ciento restante del pago de la prima al empleado.

La adhesión a la póliza tendrá carácter voluntario.

El empleado podrá realizar el pago del importe que le corresponda bien con cargo al denominado Plan de Compensación Flexible o con cargo a su Salario Bruto Reconocido.

#### **Artículo 41. Préstamo de vivienda, reformas o consumo.**

##### **a) Préstamos vivienda:**

Todas/os las/os trabajadoras/es de la plantilla con antigüedad mayor a 12 meses y contrato indefinido podrán solicitar préstamos de vivienda. La cantidad máxima de cada préstamo vivienda será de 16.000 euros para la adquisición de la vivienda habitual del/de la solicitante a devolver en 5 años mediante descuentos mensuales en la nómina.

Tipo de Interés y plazo aplicable:

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

##### **b) Reforma vivienda habitual o consumo:**





Todos/as los/as trabajadores/as de la plantilla con antigüedad mayor a 12 meses y contrato indefinido podrán solicitar créditos para la reforma de la vivienda habitual o consumo. La cantidad máxima serán 5.500 € a devolver en 2 años mediante descuentos mensuales en la nómina.

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

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

### **c) Otras consideraciones:**

El fondo destinado a estos beneficios se establece en 600.000 € para todos los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

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

### **Artículo 42. Plan de compensación flexible (PCF).**

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

La cuantía anual de que se nutre el PCF es de 2.650 euros.

Dado que en Iberdrola Ingeniería, no es posible aplicar la denominada Tarifa Eléctrica de Empleado/a, las anteriores cuantías han sido fijadas considerando tal circunstancia. Sin embargo, en el supuesto de que en un futuro la mencionada tarifa fuera de aplicación, el coste de la tarifa a asumir por el/la empleado/a será de 550 € anuales.

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





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

El artículo 42 entrará en vigor a partir del 1 de junio de 2013, 2014 y 2015 respectivamente por períodos anuales de vigencia desde esta fecha, no coincidiendo por tanto con la vigencia temporal del presente convenio.

### **Artículo 43. Previsión Social.**

La Empresa promoverá un Plan de Previsión dirigido a aquellos/as empleados/as que se quieran adherir voluntariamente, que incluye las garantías principales de jubilación, invalidez permanente total o superior y fallecimiento.

Para generar derecho de adhesión al Plan, será requisito imprescindible acumular una antigüedad mínima de dos años en el momento de la aportación económica al Plan en cada uno de los años de vigencia del Convenio. La aportación fija establecida para los años 2013, 2014 y 2015, será proporcional al tiempo que transcurra entre la fecha de cumplimiento de los dos años de antigüedad y la fecha establecida para dicha aportación al Plan.

Las aportaciones a dicho Plan se realizarán el día 1 de junio o día hábil inmediatamente posterior de cada año de vigencia del presente Convenio, debiendo comunicar el/la empleado/a su adhesión voluntaria con anterioridad a dicha fecha. La decisión de adhesión al Plan puede ser tomada una única vez por el/la empleado/a, no pudiendo variar dicha decisión a futuro, sin perjuicio de su derecho a causar baja en el mismo en cualquier momento.

1. Aportaciones de ahorro: al objeto de cubrir la garantía principal de jubilación.

#### **Aportación fija.**

Para cada empleado/a que se adhiera al Plan, se realizará una aportación fija en función de la pertenencia a uno u otro grado profesional. Para todos los partícipes en el Plan, la relación contributiva para la financiación de las aportaciones, será 9/10 a cargo de la Empresa y 1/10 a cargo del Empleado.

El importe de la aportación fija para las anualidades de vigencia del Convenio, así como la relación contributiva será:



	Aportación fija anualidades 2013, 2014 y 2015		
	Aportación fija de /la Empleado/a – € anuales	Aportación fija de la Empresa – € anuales	Total aportación fija – € anuales
Grado 5. ....	93,60	842,40	936,00
Grado 6. ....	72,80	655,20	728,00
Grado 7. ....	46,80	421,20	468,00
Grados 8 y 9. ....	41,60	374,40	416,00
Grados 10 y 11. ....	36,40	327,60	364,00

La aportación fija que le corresponda efectuar al Empleado/a, se practicará por éste/ésta con periodicidad anual y con cargo al Salario Bruto Reconocido o al denominado Plan de Compensación Flexible.

La aportación fija que corresponda efectuar a la Empresa, se practicará por ésta con periodicidad anual y una vez realizada la aportación personal del Empleado, ingresándose seguidamente en el Plan de Previsión Asegurado. La obligación de efectuar la aportación fija por la Empresa, cesará con la concurrencia del incumplimiento por parte del/la Empleado/a de su obligación de realizar la aportación fija.

### **Aportación voluntaria.**

El/la empleado/a, participe de este Plan de Previsión, podrá efectuar, de forma voluntaria y a su exclusiva costa, aportaciones adicionales al mismo, con periodicidad anual, en la cuantía que estime oportuno, por todo o parte del importe destinado al denominado Plan de Compensación Flexible y/o su Salario Bruto Reconocido, dentro de los límites y en la forma que establezca en cada momento la legislación vigente.

2. Aportaciones de riesgo: al objeto de cubrir las garantías de invalidez permanente total o superior y fallecimiento. Para todos los partícipes en el Plan, la relación contributiva para la prima de riesgo, será 9/10 a cargo de la Empresa y 1/10 a cargo del Empleado, no pudiendo realizarse aportaciones de esta naturaleza en caso de no realizarse las debidas aportaciones fijas de ahorro.

La suma de aportaciones fijas (tanto de ahorro como de riesgo) y aportaciones voluntarias no podrá superar el límite anual máximo establecido en cada momento por la legislación vigente, prevaleciendo en todo caso las aportaciones fijas sobre las voluntarias.

En caso de extinción, suspensión, o excedencia en la relación laboral con la Empresa, el/la empleado/a quedará obligado a reintegrar en ese momento aquella



cantidad pendiente de descuento del Salario Bruto Reconocido y/o Plan de Compensación Flexible destinada al Plan, autorizando a la Empresa a descontar, en su defecto, en el correspondiente finiquito las cantidades a que hubiese lugar.

En las situaciones de suspensión –salvo que se deba a las causas reguladas en las letras c), d),e), f), g), i), j), k) o m) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores– y/o excedencia en la relación laboral con la Empresa, cesará la realización de aportaciones, tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador/a.

### **Capítulo VII. Plan de Igualdad.**

La Dirección de Iberdrola Ingeniería y Construcción y la Representación Social en la misma son conscientes de las distintas modificaciones que en el ámbito de las relaciones sociales, laborales, familiares y económicas ha supuesto la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, si bien también se reconocen las dificultades que se están encontrando en la consecución de un equilibrio en su participación social y laboral, debido en gran medida a razones culturales, relacionadas con la asunción casi en exclusiva, por parte de la mujer, de las responsabilidades domésticas y familiares.

Es por tanto en este marco, donde la Dirección de la Compañía y la Representación Social muestran su inquebrantable voluntad de trabajar por la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres, enfrentando las posibles razones culturales que no permiten llegar a la misma. Trabajo encaminado a hacer efectivo este principio de igualdad, que en el ámbito de empresa requieren necesariamente de políticas activas en los distintos ámbitos.

En consecuencia, las partes acuerdan integrar en el presente Convenio Colectivo el Plan de Igualdad firmado con fecha 11 de noviembre de 2009, para por un lado dar cumplimiento al objetivo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa aplicable y por otro, seguir avanzando en uno de los principios de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

### **Capítulo VIII. Permisos y licencias.**

Para lo no regulado en el presente capítulo sobre permisos y licencias, serán de aplicación las previsiones del ordenamiento jurídico y, en especial, las contempladas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Igualmente, Iberdrola Ingeniería se adherirá a los acuerdos adoptados por



Iberdrola, S.A. en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **Artículo 44. Permisos retribuidos.**

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

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

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

c) Hasta tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más por cada período de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua. El permiso definido en el presente apartado podrá ser disfrutado ininterrumpidamente o fraccionado en el tiempo por días completos durante todo el período que persista el hecho causante. Si se optara por el disfrute fraccionado será requisito imprescindible que el primer día de disfrute del permiso se corresponda con el día de inicio del hecho causante.

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

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

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

g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 km. de distancia. En ambos casos se aplicará el permiso en un día más cuando el traslado de domicilio se origine como





consecuencia de traslado forzoso del/de la trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 45. Reducciones de jornada por motivos familiares.**



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

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

2. El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del SBR, entre un octavo, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquella.

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

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

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

#### **Artículo 46. Excedencia.**

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

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

3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos

individuales de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

#### **Artículo 47. Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.**

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

#### **Artículo 48. Permisos para concurrir a exámenes.**

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

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

#### **Artículo 49. Permisos sin sueldo/Otros Permisos.**

##### **1) Permisos sin sueldo.**

1. Los/as trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de

un mes y por una sola vez en el año natural.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 22 del presente convenio en materia de cursos de formación, la empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más de un 3% del personal de un mismo departamento, con un mínimo de una persona a tal efecto.

## **2) Otros Permisos.**

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

## **Capítulo IX. Jubilaciones.**

### **Artículo 50. Jubilación, jubilación parcial/contrato de relevo.**

En el marco del objetivo de sostenimiento del empleo y como contrapartida a la extinción de la relación laboral por jubilación, se pacta el establecimiento de contratos de relevo al amparo de lo dispuesto en el art. 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, por medio de los cuales la empresa acordará de mutuo acuerdo con las/los trabajadoras/es que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial, el establecimiento de contratos de relevo. A tal efecto, para la cobertura del puesto de trabajo del/de la trabajador/a relevado/a, el/la trabajador/a relevista será seleccionado de entre los/las trabajadores/as de la plantilla por el proceso de provisión de puestos previsto en el artículo 17 del presente convenio, procediéndose por la empresa a una nueva contratación para un puesto con tareas correspondientes al mismo nivel profesional al que promociona el trabajador relevista promovido.

En el supuesto de que las condiciones de aplicación de la jubilación parcial fueren alteradas por la entrada en vigor de nuevas disposiciones que la regulen, se estará a lo previsto en estas.

## **Capítulo X. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 51. Faltas y Sanciones.**

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



aplicación.

**A) Se considerarán faltas leves:**

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El incumplimiento no justificado del cómputo de horas de trabajo a realizar en un mes inferior o igual a 3 horas.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. Faltar un día al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
8. La embriaguez ocasional.

**B) Son faltas graves:**

1. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.
2. El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
3. El incumplimiento no justificado del cómputo de horas de trabajo a realizar en un mes superior a 3 horas e inferior a 6 horas.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
6. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de las/os compañeras/os sin la debida autorización.
7. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.





8. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada.
10. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
11. La vulneración de la prohibición de fumar en el centro de trabajo, o en el domicilio de clientes, de conformidad con lo previsto en el art. 7 letra a) de la 28/2005, de 26 de diciembre de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos de tabaco (BOE de 27 de diciembre de 2005)

### **C) Son faltas muy graves:**

1. Faltar al trabajo tres o más días durante un período de 30 sin causa que lo justifique. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.
2. Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometido en un período de seis meses o de 20 durante un año.
3. El incumplimiento no justificado del cómputo de horas a realizar en dos meses superior o igual a 3 horas, dentro de un período de seis meses.
4. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
5. El hurto y el robo tanto a los/as demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los/as trabajadores/as, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
6. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
7. Haber recaído sobre el/la trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.





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

9. La embriaguez durante el trabajo.

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

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las/os jefas/es, compañeras/os o subordinadas/os, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

**A) Faltas leves:**

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

**B) Faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

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

**C) Faltas muy graves:**







Pérdida temporal o definitiva del Nivel profesional.

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

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

Despido.

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

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

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

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

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

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

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

## Capítulo XI. Acción sindical.



## **Artículo 52. De los sindicatos.**

Se reconoce el papel de los Sindicatos debidamente implantados en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. para el adecuado tratamiento de las relaciones con sus trabajadoras/es.

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

## **Artículo 53. De las Secciones y Delegados/as Sindicales.**

Podrán constituir secciones sindicales con las mejoras reguladas por el presente Convenio Colectivo, aquellos sindicatos que tengan una representatividad mínima del 10% en el conjunto de Iberdrola Ingeniería y Construcción, pudiendo designar un/a delegado/a sindical por y de entre sus afiliados/as, que las represente, con carácter general y a todos los efectos, en el ámbito de Iberdrola Ingeniería y Construcción.

Las secciones sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del presente artículo, asumen en su conjunto la representación general de las/os trabajadoras/es de Iberdrola Ingeniería y Construcción, incluida la capacidad y facultad de la negociación de Convenio Colectivo, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente a tal efecto y, reconociéndose en todo caso, el derecho de negociación legalmente establecido de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de Iberdrola Ingeniería y Construcción y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas secciones sindicales, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente a tal efecto y, reconociéndose en todo caso, el derecho de negociación legalmente establecido de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales vincularán a la totalidad de las/os trabajadoras/es de Iberdrola Ingeniería y Construcción y producirán todos los efectos que las leyes prevean, pudiendo, en su caso ser inscritos en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

Los/as delegados/as sindicales de las secciones sindicales reconocidos/as en el primer párrafo del presente artículo podrán acumular hasta un máximo de cuarenta horas mensuales por encima de las que les pudieran corresponder por su cargo, procedentes del crédito horario que tengan reconocidos los/as delegados/as de personal o miembros de comité de empresa que representen a su sindicato y los cuales las cedan voluntariamente a estos. Este exceso de crédito horario solo podrá ser utilizado cada mes, de tal forma que no será posible la acumulación del sobrante de unos meses a otros.

Los/as delegados/as sindicales desarrollarán las funciones y competencias que les



sean atribuidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y aquellas que sean atribuibles a los comités de empresa y delegados/as de personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los/as delegados/as sindicales podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, de los delegados de prevención con la Dirección de Iberdrola Ingeniería y Construcción y de las Comisiones Paritarias constituidas por el presente Convenio, siempre que, en este último caso, representen a secciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Las secciones sindicales que no cumplan lo establecido en el primer párrafo del presente artículo se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **Artículo 54. Cuota sindical.**

A requerimiento de las/os trabajadoras/es afiliadas/os a los sindicatos, Iberdrola Ingeniería descontará de la nómina mensual de tales trabajadoras/es el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Iberdrola Ingeniería un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. Iberdrola Ingeniería efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al/a la delegado/a sindical o persona debidamente apoderada por el sindicato.

#### **Artículo 55. Garantías de los miembros de los comités de empresa, delegadas/os de personal y delegadas/os de las secciones sindicales.**

Durante el período de ejercicio de sus funciones y al año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido/a o sancionado/a por actuación basada en el ejercicio de su representación ningún miembro de comité de empresa o delegado de personal.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del/de la interesado/a, el comité de empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes delegados/as de personal de su centro de trabajo y el/la delegado/a sindical de la misma afiliación, si lo hubiere.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas. No podrán ser discriminados/as



en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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

Las/os representantes de las/os trabajadoras/es no sufrirán perjuicio en su remuneración durante el tiempo de actuación en el ejercicio de su cargo, dentro de la garantía horaria que les corresponda.

Los actuales representantes electos mantendrán sus mandatos hasta las próximas elecciones sindicales de cada centro de trabajo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, aún cuando se incorporen a otros centros de trabajo.

## **Capítulo XII. Prevención de riesgos y salud laboral.**

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

La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá a nivel de Iberdrola Ingeniería, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 1 de la Ley 54/2003, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 2 de la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

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



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

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

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

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

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

Iberdrola Ingeniería contará con los correspondientes delegados de prevención, designados por los representantes de personal preferentemente entre los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales quienes formarán parte de los comités de seguridad y salud que se constituyan, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

El Comité Central de Seguridad y Salud de Iberdrola Ingeniería, constituido al amparo de los artículos 38.3 y 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado



de participación general, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Iberdrola Ingeniería en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités Locales de Seguridad y Salud de Iberdrola Ingeniería serán los actuales Comités de Seguridad y Salud que hay en los distintos centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

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

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

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

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

### **Capítulo XIII. Comisión revisión y cumplimiento del Convenio.**

#### **Artículo 57. Interpretación.**

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

a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real, incluyendo cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el presente convenio.







b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.

c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

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

Respecto de las discrepancias producidas en el seno de esta Comisión, las partes se someten a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción social, en todos los conflictos que afecten a la aplicación o interpretación del Convenio. Si sobre la cuestión planteada existiera el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, la decisión tendrá los efectos de un arbitraje privado, con los efectos previstos para los laudos arbitrales en el artículo 22 del V Acuerdo sobre la solución autónoma de conflictos laborales (solución extrajudicial) de 10 de febrero de 2012.

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

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

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en las reuniones de la Comisión Paritaria, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de las/os delegadas/os sindicales de los sindicatos firmantes. El moderador-asesor jurídico, si las partes acordaran su asistencia, desarrollará las funciones propias del cargo.

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





### **Artículo 58. Cumplimiento.**

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

### **Artículo 59. Vigencia.**

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

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

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

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

### **Artículo 60. Procedimiento de Revisión y Reunión urgente.**

Frecuencia de las reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente, y en sesión extraordinaria urgente cuando lo soliciten la mayoría de los representantes de una de las partes que lo constituyen.

Lugar de reunión: Será el acordado por las partes.

Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado. Recibido el escrito, del que la otra parte acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, con no menos de 72 horas de antelación y no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

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

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





los asistentes antes de finalizar la reunión.

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

### **Artículo 61. Otras Comisiones.**

Se acuerda la constitución de las siguientes Subcomisiones Paritarias de Trabajo:

1. Subcomisión Paritaria de Promoción y Desempeño: serán facultades de esta Subcomisión recibir información relativa a Promociones realizadas y, en especial realizar seguimiento que permita analizar el resultado de los nuevos importes acordados para las diferentes Escalas y la garantía de aplicación de los mínimos establecidos. Esta Comisión también tendrá como facultad realizar seguimiento sobre los criterios establecidos para estos asuntos en las normas de aplicación.

Esta Subcomisión será designada por la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, la cual estará integrada por miembros de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, ya que se trata de una Subcomisión de administración del mismo.

2. Subcomisión Paritaria de Asuntos Sociales: serán facultades de esta Subcomisión el control de los criterios de concesión y seguimiento de ayudas especiales establecidas en el denominado «Fondo Social» de Iberdrola Ingeniería y Construcción.

3. Subcomisión Paritaria del Plan de Igualdad: el objeto de dicha Subcomisión será el establecido en el Plan de Igualdad de Iberdrola Ingeniería y Construcción.

Estas Subcomisiones se reunirán al menos, una vez al año.

### **Disposición adicional única.**

Cuando concurrieran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, en supuesto de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes





deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

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

### **Disposición final única.**

El personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. que, como consecuencia de segregaciones, sea transferido a partir de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, a alguna de las empresas segregadas, continuará rigiéndose por el presente Convenio Colectivo, a título individual, salvo en aquellas condiciones que no fueran compatibles con el régimen de funcionamiento de la empresa segregada.

Lo dispuesto en el apartado anterior sólo será de aplicación cuando concurran los siguientes requisitos:

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

