

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

- El objeto del conflicto con especificación de su génesis, el desarrollo de la pretensión y los argumentos básicos que la fundamentan.
- El colectivo afectado por el conflicto y su ámbito territorial, o la persona o personas individualmente sujetas al conflicto.
- La identificación de los sujetos colectivos que la presentan y la de aquellos que a juicio de la CP ostenten legitimación para negociar en el ámbito del conflicto.
- La cuestión completa a la que el Árbitro deba limitar su conocimiento.
- El criterio a utilizar por el Árbitro sobre derecho o equidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 5

Modalidades de jornada y horarios

A.1) Horario general:

Régimen de jornada continuada todo el año, de lunes a viernes, con flexibilidad en la entrada y salida desde las 7:15 h a las 16:51 h, con 7,59 horas diarias de trabajo efectivo (media diaria de horas en cómputo semanal teniendo en cuenta la posible adecuación de la jornada de lunes a jueves para adelantar la salida los viernes) y 1670 horas anuales.

- Se establece una flexibilidad horaria con posibilidad de anticipar la salida el último día laborable, tal y como se detalla a continuación:

- De lunes al penúltimo día laborable de la semana:

Entrada flexible desde las 7:15 h hasta las 9:15 horas, realizando una jornada mínima diaria de 7 horas 36' y con posibilidad de hacer hasta 15' más, que se acumularán para adelantar la salida el último día laborable de la semana.

Salida flexible desde las 14:51 h hasta las 16:51 horas y con posibilidad de hacer hasta 15' más (17:06 horas).

Los tiempos acumulados de lunes al penúltimo día laborable de la semana solo podrán ser utilizados para adelantar la hora de salida el último día laborable de la misma semana, sin que se contemple compensación alguna si no fueran utilizados para ello.

- Último día laborable de la semana:

Entrada flexible desde las 7:15 h hasta las 9:15 horas, realizando una jornada mínima diaria 7h36' descontando sobre esta los tiempos acumulados, hasta 15' diarios más, mencionados en el punto anterior, del lunes a penúltimo día laboral de la semana en curso, estableciendo como horario mínimo de salida las 14:00 y máximo las 16:51.

El personal bajo el régimen de Horario General no percibirá compensación alguna por los gastos que le pudiera ocasionar la comida, salvo los gastos de manutención y estancia derivados de viajes profesionales que se aplicarán con los criterios de la norma MNPP 3.3.007.

Excepcionalmente se compensará el gasto por comida cuando por orden de la jefatura se prolongue la jornada más de una hora (descontado el tiempo para comer) y se justifique el gasto mediante el correspondiente ticket. Estas comidas se justificarán con la firma del director de la unidad y del director de RRHH del negocio correspondiente. Dado el carácter excepcional de esta compensación, si se observara un uso continuado de la misma se procederá a aplicar el párrafo siguiente.

Dadas las características de nuestras empresas, ambas partes se comprometen a que este tipo de jornada garantizará, en todo caso, la cobertura de las necesidades organizativas, y que en caso contrario se podrán implantar otros tipos de horarios para dar respuesta a dichas necesidades, sobre todo en aquello que afecte directamente al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. En consonancia con lo dicho, en caso de no poder dar respuesta a dichas necesidades con este horario, se pueden establecer otro tipo de jornadas específicas o limitaciones de la flexibilidad horaria.

En línea con lo anterior, se incluye el teletrabajo y un horario con mayor flexibilidad para aquellos Técnicos Cualificados, que por las características de su trabajo lo precisen. Este horario tiene como base una jornada anual con un horario obligatorio de aproximadamente 1000 horas/año distribuidas proporcionalmente dentro de las 220 jornadas (a realizar en todo caso dentro de los límites del horario general 9:15 a 14:51), quedando el resto de horas, hasta el máximo anual establecido por el VIII CCIG, sujetas al régimen de flexibilidad. La asignación y desasignación de este horario será potestativa de la Compañía y estará condicionada a la cobertura de dichas necesidades empresariales.

De acuerdo con las propias especificidades de su régimen, quedan excluidos de este horario el personal a turnos, a jornada compacta, la jornada de bolsa de horas y la jornada continua de operación.

A.2) Horario de turnos:

Para el personal en régimen de turno cerrado, la jornada diaria de cada persona trabajadora será de 8 horas que se realizará rotando mañana, tarde y noche, con el calendario más adecuado a las necesidades organizativas según lo establecido en la normativa específica de desarrollo.

Para el personal en régimen de turno abierto, la jornada diaria se realizará rotando mañana y tarde (continuo o discontinuo).

Este personal cuando quede fuera del turno, bien por su calendario o por otras causas, se adaptará al horario general.

Dentro de la jornada de 1670 horas anuales independientemente de la duración del tiempo de solape/relevo, que será el necesario para cada caso, se reconoce un máximo de 40 horas anuales como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada y horario durante los periodos de mantenimiento para el personal a régimen de turnos en Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., Iberdrola Renovables Energía, S.A.U., Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U e Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. será de 8 horas diarias, entre las 7:30 h y las 15:30 horas.

B) Horario de jornada compacta brigadas de operación y mantenimiento (I-DE, Redes Eléctricas Inteligentes S.A.U. e Iberdrola Infraestructura y Servicios de Red, S.A.U.):

Definición: Es una modalidad de jornada de aplicación a los Oficiales de Operación y Mantenimiento adscritos a Brigadas de Mantenimiento y Operación Local, que estén sujetos a jornada normal con retén, cuyas necesidades organizativas lo permitan y cuenten con una dotación mínima de 8 oficiales operación y mantenimiento red (202DX-E).

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

Características: El horario tendrá como base la jornada continuada, salvo para las personas trabajadoras que, por calendario, les corresponda retén, que realizarán jornada partida. Además, existirá una bolsa de 130 horas para completar las 1670 horas anuales por persona trabajadora.

De esta forma el horario quedaría de la siguiente forma:

- Durante el periodo que el oficial no está sujeto por calendario a régimen de retén:
 - Jornada continuada de lunes a jueves: de 7:30 h a 14:30 h.
 - Jornada continuada los viernes: de 7:30 h a 13:30 h.
- Durante el periodo que el Oficial está sujeto por calendario a régimen de retén:
 - Jornada partida de lunes a jueves: de 10:30 h a 13:30 h y de 14:30 h a 19:30 h.
 - Jornada continuada los viernes: de 7:30 h a 13:30 h.
- Criterios de utilización de las horas de bolsa: Las horas de bolsa se utilizarán por el retén y se computarán en los siguientes casos:
 - Atención de incidencias.
 - Paradas programadas y descargos.
 - Todas las necesidades de Atención a la Red que puedan solucionarse con el retén, con objeto de evitar molestias al resto de personal, siempre que se respeten las disposiciones legales sobre Prevención de Riesgos Laborales.
 - No se tomarán en cuenta las horas dedicadas, fuera del horario normal, para situaciones de excepcional gravedad (inundaciones, grandes vendavales, interrupciones masivas de suministro, etc.), las cuales tendrán carácter de horas complementarias u horas extraordinarias en su caso.
- Regularización de las horas de bolsa: En la primera quincena del mes de junio de cada año RR.HH. del Negocio analizará la situación de las bolsas, con objeto de adecuar los horarios para cumplir la jornada anual pactada en Convenio (1670 horas). Esta adecuación, en su caso, se realizará adelantando la hora de entrada de la mañana durante la jornada partida de los Oficiales que, por calendario estén sujetos a retén.
 - Criterios de aplicación general:
 - Para el colectivo afectado por este horario, no se utilizará la «distribución irregular de la jornada obligatoria».
 - En el momento en que se realicen horas fuera de la jornada de retén o se agoten las horas de bolsa, las restantes que sean necesarias realizar y aquellas que se produzcan por excesos de jornada, se compensarán con los criterios establecidos en el Convenio Colectivo para las horas complementarias u horas extraordinarias obligatorias.
 - En todo momento se respetarán los acuerdos sobre calendarios y descansos compensatorios previstos en la norma de retén.
 - En las situaciones de ausencias por permisos, y bajas por enfermedad, superiores a un mes, así como en las nuevas incorporaciones, el número de horas de bolsa cuyo momento de realización no esté definido previamente, se reducirá en la cantidad que proporcionalmente corresponda.

– Compensaciones: Cuando se trabajen horas con cargo a la bolsa, se aplicarán las siguientes compensaciones:

- Todas las horas trabajadas con cargo a la «bolsa de horas» (130h): Se retribuirán al 175% por cada una de ellas.
- Durante los periodos en los que se esté a retén se compensará con 50,72€ por día laborable (valores a 01-01-2020, este valor se revisará anualmente con los criterios y plazos acordados para la actualización del SBC). En los periodos de retén en día festivo se aplicará la tabla de valores del Anexo 1 del presente Convenio.

– Compensación pausa o descanso mediodía: Al personal adscrito a este régimen de trabajo cuando realice jornada partida por estar sujeto por calendario al régimen de retén e interrumpa una hora para el descanso del mediodía, percibirá, por día de trabajo realizado en tales condiciones, la compensación establecida para este concepto. Esta compensación, además, sustituye las obligaciones empresariales que sobre instalación de comedores señalan el Decreto de 8-6-1938 y la Orden de 30-6-1938 y será incompatible con cualquier otra ayuda, subvención o suplido (dietas) por manutención.

C) Jornada con bolsa de horas y Jornada Continua de Operación en el Negocio de Renovables:

El personal de Operación y Mantenimiento del Negocio de Renovables Energía se regirá, preferentemente, dependiendo de la instalación a la que esté adscrito, por la Jornada de Bolsa de Horas o por la Jornada Continua de Operación.

– Regulación de la disponibilidad, aplicable a las jornadas de Bolsa de horas y a la Jornada Continua de Operación:

- Definición: Dentro de los días de disponibilidad las personas trabajadoras sujetos a alguna de estas dos jornadas contarán con una bolsa de horas que se utilizará para todos los trabajos que se realicen fuera de la jornada laboral hasta cumplir las 1670 horas, así como para los tiempos de viaje que se pudieran emplear para acudir a dichos trabajos.
- El tiempo de incorporación al servicio desde que se recibe el aviso se establece con carácter general en 60 minutos, pero puede ser establecido un tiempo superior dependiendo de la localización de cada instalación en particular.
- Horas de bolsa y días de disponibilidad: Cada persona trabajadora estará en situación de disponible a lo largo de 122 días al año (150 días para el caso de instalaciones atendidas por menos de 3 oficiales). Las horas dedicadas a este concepto a deducir de la bolsa de horas son 130 en cómputo anual.
- La situación de disponible comienza en el momento en el que la persona trabajadora, que está en dicha situación por calendario, finaliza su jornada laboral y termina con el comienzo de la siguiente jornada de mañana.

– Calendarios:

- Se establece como máximo 122 días de disponibilidad a lo largo del año para dotaciones de 3 o más personas trabajadoras más 28 días posibles para los casos establecidos en el presente Convenio, y se mantienen 150 días máximo de disponibilidad para dotaciones de 2 personas (con los 28 días comentados anteriormente). Para dotaciones de 4 o más personas trabajadoras se incluirán en calendario, a principio de año, los días de disponibilidad que organizativamente se estimen convenientes sin sobrepasar los máximos establecidos, pudiendo igualmente incluirse durante el año nuevos días de disponibilidad con los límites máximos antes comentados siempre que estos se notifiquen con una antelación mínima de 5 días y, al menos, se incluyan en dicho calendario un mínimo de dos días consecutivos. Los calendarios, en todo caso, se realizarán según criterio marcado por la dirección en cuanto a necesidades organizativas y productivas.

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

- En el caso de ausencia de una persona trabajadora durante el periodo de disponibilidad, la Dirección procederá a la suplencia del mismo, asignando a otra persona trabajadora de su mismo calendario.

- El tiempo de trabajo, realizado fuera de los horarios de Jornada Continua de Operación y horario general de Bolsa de Horas, se contabilizará en fracciones de media hora y siempre descontado de la parte de la bolsa de horas, hasta el máximo de 130.

C.1) Jornada de horario general con bolsa de horas:

El personal de Operación y Mantenimiento OMHID del Negocio de Renovables que preste servicio en las Instalaciones tendrá su jornada dividida en dos bloques:

- Primer bloque: 1540 horas regidas por horario general.
- Segundo bloque: 130 horas anuales en «bolsa de horas».

C.2) Horario de Jornada Continua de Operación:

El personal de Operación y Mantenimiento del Negocio de Renovables, excepto OMHID, que preste servicio en las instalaciones tendrá su jornada dividida en dos bloques:

Primer bloque:

- Para los oficiales que presten servicio en instalaciones eólicas o mixto (eólicas y fotovoltaica) presencia en parque (para dotaciones/agrupaciones de 3 o más personas trabajadoras): horario de 7:00 a 14:00 y de 14:00 a 21:00 (1540 h) con bolsa 130 horas. Este horario se aplicará todo el año.

En cuanto a las dotaciones de 2 personas, se establece su jornada de 7:00 a 14:00.

- Para el personal que solo preste servicios en plantas Fótovoltaicas (para dotaciones/agrupaciones de 3 o más personas trabajadoras):

Horario verano (abril/septiembre): 7:00 a 14:00 y 14:00 a 22:00.

Horario invierno (octubre/marzo): 7:00 a 14:00 y 12:00 a 19:00 (1 h comida en el de tarde).

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

Se posibilitan, de forma restrictiva, los cambios de jornada de la mañana a la tarde o de la tarde a la mañana siempre que se respeten los siguientes criterios organizativos y productivos:

- Criterios organizativos: se podrá sustituir la ausencia de alguna persona trabajadora motivada por motivos personales (p.e.: permisos retribuidos, vacaciones, enfermedad...), o por motivos profesionales (p.e.: formación...), con el cambio de jornada de otro de los componentes de la agrupación, avisando a este último una vez se conozca el motivo que la ocasiona.

- Criterios productivos: igualmente se podrá cambiar la jornada de alguno de los compañeros de la dotación en situaciones que condicionen la presencia de personal en parque, por ejemplo, vientos muy fuertes, temporales, nevadas... o con motivo de realización de trabajos que precisen dichos cambios, por ejemplo, descargos.

C.3) Bolsa de horas:

La bolsa anual de 130 horas establecida más arriba se excluye de los horarios marcados en calendario y se utilizarán para su realización en las instalaciones de producción para todos los trabajos que se realicen fuera de la jornada laboral hasta cumplir

las 1.670 horas, así como para los tiempos de viaje que se pudieran emplear para acudir a dichos trabajos.

Regularización de las horas de Bolsa: con objeto de adecuar los horarios para cumplir la jornada anual pactada en Convenio, a partir de junio, se podrá prolongar la hora de salida en la jornada de mañana o adelantar la hora de entrada en la jornada de tarde (que en todo caso descuentan de la bolsa de horas), con la posibilidad de hacer adecuaciones trimestrales.

Se mantienen los aspectos recogidos en los acuerdos del Comité Central de Seguridad y Salud en lo que respecta a la posibilidad de realizar en solitario, ciertos trabajos de operación y mantenimiento en Renovables.

Agrupaciones: se establece como criterio general la necesidad de disponer de parejas en determinadas épocas del año y para determinados trabajos. Intentando conciliar este hecho con la petición social de incrementar personal en la jornada de mañana, se establecen las siguientes dotaciones:

- Agrupaciones de 2: los 2 de mañana.
 - Agrupaciones de 3: 2 de mañana y 1 de tarde.
 - Agrupaciones de 4:
 - Con mantenimiento internalizado (GEMA) implantado, 3 de mañana y 1 de tarde el 50% del año y, el otro 50%, 2 de mañana y 2 de tarde.
 - En los que no hay mantenimiento internalizado (GEMA) implantado, 3 de mañana y 1 de tarde el 75% del año y, el otro 25%, 2 de mañana y 2 de tarde.
 - Agrupaciones de 5:
 - Con mantenimiento internalizado (GEMA) implantado 4 de mañana y 1 de tarde el 50% del año y, el otro 50%, 3 de mañana y 2 de tarde.
 - En los que no hay mantenimiento internalizado (GEMA) implantado 4 de mañana y 1 de tarde el 75% del año y, el otro 25%, 3 de mañana y 2 de tarde.
 - En caso de agrupaciones superiores se atenderá a la proporcionalidad anteriormente comentada.
- El horario de los encargados 009VX será de 7:00 a 14:36h.

D) Registro de jornada diaria:

Ambas partes entienden y expresan, tal y como se recoge en el plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola, y siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, su voluntad de promover la igualdad real entre todo el personal de nuestra Compañía. En línea con lo comentado, y de forma clara, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, con adaptación práctica de este punto a las circunstancias de nuestra empresa mediante la implantación de acciones y medidas que se recogen en el VIII CCIG y en el propio Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación.

En relación con lo anterior las partes entienden, igualmente, como principio clave, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De aquí, surgen no solo las distintas medidas laborales (selección, formación, promoción, beneficios sociales...), complementarias (lanzaderas, videoconferencias...) y de conciliación implantadas en la compañía, sino también, los diferentes horarios acordados para los distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso de Iberdrola con la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Hay que realizar mención especial, en relación con lo comentado, que corrobora estos acuerdos y da una visualización clara al compromiso de nuestra Compañía con la

implantación de horarios que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar, el hecho de que Iberdrola fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año, medida que ha sido acogida interna y externamente de forma muy positiva y que en los últimos acuerdos colectivos ha sido incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria. Igualmente, y aun teniendo en cuenta el servicio público que presta nuestra compañía durante los 365 días al año las 24 horas al día y las características de nuestra compañía, también se han implantado horarios que facilitan, la mayor parte del tiempo, el disfrute de la jornada continua para el personal de campo que atiende a las instalaciones generadoras y la red de distribución.

Todos estos esfuerzos realizados por la Compañía y la Representación Social en lo que respecta a la implantación de estos horarios, han sido complementados, sin consideración de tiempo de trabajo efectivo, con infraestructuras (salas con máquinas de vending, cafeterías, comedores...) y medios (acceso a internet, redes sociales...) puestos a disposición de las personas trabajadoras que mejoran y facilitan su estancia en nuestras instalaciones y que flexibilizan su jornada laboral. El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Es muy importante reseñar en este sentido la diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo, ya que la realidad del día a día supone, como ya se ha explicado, que no todo el tiempo que las personas trabajadoras están presentes en el centro de trabajo es tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, el presente acuerdo debe ser respetuoso con esta situación.

En el caso del personal adscrito a la modalidad de Teletrabajo presentada en el artículo 21.º, se entiende como tiempo efectivo de trabajo exclusivamente aquel dedicado a actividades propias del puesto, descartando todos aquellos tiempos empleados en descansos o actividades personales, incluyendo aquellas realizadas con los medios puestos a disposición por la Compañía.

Hay que tener en cuenta que en caso de utilizar otros medios y métodos de control diferentes a los actualmente planteados que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, deberíamos ir a una situación mucho más restrictiva, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de las personas trabajadoras durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Por ello, tomando en consideración que ambas partes entienden que la mejor alternativa es el mantenimiento de la situación actual, en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación y en cuanto a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de las personas trabajadoras en relación con el tiempo de presencia en nuestras instalaciones que flexibilizan la jornada laboral, y no la implantación de otros métodos de registro (normativa, procedimiento, lectoras...) mucho más restrictivos y que vayan en contra de dicha flexibilidad, de cara a adaptar el sistema a la nueva regulación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta además las distintas casuísticas de nuestra compañía, se acuerda:

– Mantener el acuerdo colectivo (VIII CCIG) en lo que respecta a tiempo de trabajo efectivo (1670 horas) y los distintos tipos de horarios pactados en dicho acuerdo. Manteniendo por tanto la consideración de tiempo efectivo exactamente igual que como lo entendemos en la actualidad, es decir, considerando tiempo efectivo exclusivamente como aquel en el que las personas trabajadoras realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones (presencia o flexibilización de la jornada).

– Incorporar a todo el personal con relación laboral, independientemente de su categoría, en el sistema de registro de jornada diarias. Atendiendo a ciertas características como por ejemplo tipo de horario, centro de trabajo, teletrabajo en el domicilio habitual de la persona trabajadora... se establecen tipos diferentes de sistema de registro de jornada que da respuesta a las peculiaridades de cada colectivo.

– Dado las diferentes casuísticas (atascos, aparcamientos...) que motivan que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones de Iberdrola, y teniendo en cuenta ambas partes, y las propias personas trabajadoras, que la hora de entrada pactada es a las 7:15, los tiempos anteriores a esta hora en ningún caso serán tenidos en cuenta como de jornada de trabajo efectiva, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como muy pronto a las 7:15. Quedan lógicamente excluidos de este punto aquellos horarios pactados con hora de entrada anterior a las 7:15 (p.e. personal a turnos).

– Las personas trabajadoras están obligadas a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro de jornada y, en su caso, de compensación horario de exceso de trabajo efectivo a tal efecto y según colectivo, que en estos momentos son los siguientes:

- Colectivo 1: El personal que tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestros edificios corporativos: deberá realizar el fichaje según el procedimiento establecido, reflejándose la hora de entrada y de salida. Se incluye también en este colectivo al personal que está adscrito a la modalidad de Teletrabajo, y cuya jornada en los días que teletrabaja en su domicilio habitual quedará registrada a través de una aplicación informática específica. Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

- Colectivo 2: Para el personal que no tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestros edificios corporativos (p.e. determinados horarios como los de compacta, turnos, personal de brigadas, o por estar adscritos a centros de trabajo sin lectoras de fichajes...): se acuerda que estas personas trabajadoras, y sus jefaturas directas en caso necesario, rellenen y firmen manualmente, su registro horario diario con la indicación de la hora de entrada y de salida, no teniendo que especificar en dicho parte los motivos y los tiempos dedicados a aspectos propios de la flexibilidad dentro de la jornada que no tiene consideración de tiempo de trabajo (tiempo de presencia). El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

ANEXO 6

Desarrollo complementario del artículo 100.º del Convenio Colectivo: Política General de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud

A) Política General de Prevención de Riesgos Laborales.

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