

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 8. *Principios generales de organización del trabajo.*

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

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del Sector en el que prestan sus servicios las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Esta permanente situación de cambio hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad, la incorporación constante de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevas personas trabajadoras.

El Sistema de Gestión de RRHH aplicable en las Empresas relacionadas en el ámbito funcional del presente Convenio se fundamenta en la definición de unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas, así como una relación de polifunciones o funciones asociadas que también deberán desempeñarse por algunos de las personas trabajadoras adscritos a estas ocupaciones, por razones organizativas u operativas, permanentes o coyunturales, que sin hacer variar la esencia de la ocupación la maticen y la amplíen.

Complemento consustancial del sistema descrito lo constituye la valoración de las funciones básicas de la ocupación, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para el reconocimiento y remuneración de las polifunciones o funciones asociadas.

Ello supone dotar de flexibilidad a las organizaciones en la asignación de funciones mejorando su adaptabilidad a necesidades futuras, a la vez que se posibilita el desarrollo continuo y la motivación del personal mediante la formación y el progreso profesional en la medida que la dinámica de la organización vaya propiciando.

La estructura retributiva se basa en el Salario Individual Reconocido (SIR) y en la aplicación de unas escalas salariales de referencia.

Siempre que se mantenga en términos competitivos, las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para acomodar a todo el personal de plantilla a la Organización, así como a promover la contratación directa de personal fijo en la empresa, conforme a lo que se pacta en los artículos 23.º y 25.º de este Convenio Colectivo.

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

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

A efectos legales, la actividad productiva de generación, transporte, distribución de energía eléctrica y comercialización de energía y otros productos de Iberdrola, así como los servicios, tareas y/o trabajos asociados a dichas actividades, tiene la naturaleza de proceso continuo.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

De conformidad con lo previsto por el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional del personal de Iberdrola Grupo por

grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, y contenido de la prestación del trabajo. Los grupos profesionales servirán para adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización a la Seguridad Social, cotizando cada persona trabajadora por el puesto que ocupe.

Se entiende por grupo profesional la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación o, lo que es lo mismo, la agrupación de las tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Se entiende por «aptitudes profesionales», la capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también, las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite recibir para ello una formación.

Se entiende por «titulaciones», a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

Por último, «el contenido general de la prestación» se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, el grupo profesional se formará al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o aptitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

Se establecen los siguientes grupos profesionales: Grupo de Técnicos Cualificados, Grupo de Técnicos Especialistas, Grupo de Administrativos, Grupo de Auxiliares y Grupo de Profesionales de Oficio.

a) Grupo de Técnicos Cualificados.

Pertencen a este grupo las personas trabajadoras a quienes se exige, como mínimo, para realizar las funciones del puesto la titulación universitaria de grado.

Pertencen también a este grupo aquellas personas trabajadoras que, sin poseer esta titulación, en razón a su experiencia, conocimientos y desarrollo profesional la Dirección de la Empresa haya decidido su equiparación.

En este grupo quedan comprendidas las actividades de grado, tanto las técnicas como las administrativas, distinguiendo los siguientes colectivos:

– Técnicos: el personal que ocupe puestos cuyo nivel venga determinado por el Sistema Organizativo de Técnicos Cualificados.

– Gestión técnica o administrativa: incluye las ocupaciones de contenido general técnico, administrativo y de gestión, cuyo escalón definido según el Sistema de Valoración de Ocupaciones resulte N09 o N10.

A efectos electorales de representación en la Empresa, los Técnicos Cualificados se incluirán en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

b) Grupo de Técnicos Especialistas.

Pertenece a este grupo el personal que desarrolla funciones relacionadas con las actividades técnicas no incluidos en el grupo anterior.

A efectos electorales de representación en la Empresa, los técnicos especialistas se incluirán en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

c) Grupo de Administrativos.

Pertenece a este grupo el personal que desarrolla funciones propias del proceso de administración y gestión.

Quedarán incluidas en este grupo los siguientes colectivos:

– Especialistas Administrativos: estarán encuadradas en este colectivo las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión de los escalones C y D.

– Oficiales Administrativos: estarán encuadradas en este colectivo el resto de las ocupaciones de contenido general administrativo y de gestión.

A efectos electorales de representación en la Empresa, los correspondientes a este grupo se incluirán en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

d) Grupo de Auxiliares.

Pertenece a este grupo el personal valorado que desarrolla funciones auxiliares tanto en el proceso técnico como en el de administración y gestión.

A efectos electorales de representación en la Empresa, el personal encuadrado en este grupo profesional se incluirá en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos.

e) Grupo de Profesionales de Oficio.

Pertenece a este grupo el personal que, no estando incluido en los grupos anteriores, desarrolla funciones relacionadas con las diferentes profesiones u oficios propios del proceso productivo.

Quedarán incluidos en este grupo los siguientes colectivos:

– Mandos Intermedios Profesionales de Oficio: Estarán encuadradas en este colectivo las ocupaciones de profesionales de oficio de los escalones C y D.

– Oficiales y Ayudantes Profesionales de Oficio: Estarán encuadradas en este colectivo las ocupaciones y grupos de profesionales de oficio de los escalones E y F.

A efectos electorales de representación en la Empresa, el personal encuadrado en este grupo profesional se incluirá en el Colegio Electoral de Especialistas.

El personal que realice funciones relacionadas con actividades comerciales estará encuadrado en el Grupo de Técnicos o en el Grupo de Administrativos, según la prevalencia de sus funciones.

Artículo 10. *Definición de ocupación.*

El personal, con exclusión del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9 (a los que se aplicará el Sistema Organizativo de Técnicos Cualificados), tendrá definido su trabajo en la organización por medio de la ocupación. Se entiende por ocupación el conjunto de funciones básicas establecidas formalmente en la definición del puesto base que debe realizar todo el personal incluido en aquél, en los porcentajes de dedicación descritos en el estándar del puesto y que sirven para su valoración. La ocupación puede comprender, además, una relación de polifunciones o funciones asociadas que, por razones organizativas u operativas, pueden ser encomendadas a alguna o algunas personas trabajadoras adscritas a la ocupación de que se trate, con carácter coyuntural o de forma permanente. Cuando se realicen polifunciones o funciones asociadas serán remuneradas, si procediese según norma, de forma adicional al salario individual reconocido.

Las funciones definidas como puesto base en cada ocupación configuran el contenido de la prestación laboral de la persona trabajadora en virtud de su relación de trabajo, permitiéndole llevar a cabo su participación en la misión asignada a la ocupación dentro de la organización. Las funciones de la ocupación se definen relacionando las actividades o conjuntos de tareas necesarias para llevar a cabo la citada prestación laboral. Para cada función se expresará el resultado final que se espera de su realización.

Sólo se consideran las actividades o conjuntos de tareas más significativas por:

- Su responsabilidad o impacto en los resultados.
- Su complejidad o dificultad.
- Su dificultad para ser delegadas.
- La dedicación que requieren.

Artículo 11. Contenido funcional de la ocupación

En toda ocupación pueden comprenderse los siguientes contenidos funcionales:

- a) El puesto base y sus funciones constituyen la esencia de la ocupación y la caracterizan y diferencian de otras ocupaciones. Dentro de una misma ocupación pueden coexistir funciones propias de distintos grupos profesionales.
- b) Una relación de polifunciones o funciones asociadas, que pueden añadirse a las funciones básicas conforme a las necesidades de polivalencia funcional.

Normalmente, las polifunciones o funciones asociadas formarán parte del puesto base de otras ocupaciones, incluso de diferente grupo profesional y, generalmente, estarán limitadas a dos escalones superiores y a uno inferior.

La definición de las funciones básicas y de las polifunciones o funciones asociadas es facultad de la Dirección.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores vigente, la polifuncionalidad consiste en acumular funciones propias de varios grupos y categorías profesionales o niveles retributivos. Así pues, la realización de funciones de varios grupos y categorías o niveles es el contenido y el resultado de la polifuncionalidad.

Ello permite una organización más ágil adaptándola a las necesidades reales, disponiendo el paso de unas funciones a otras, acomodando la organización del trabajo a las necesidades cambiantes que se producen en la Empresa y en su entorno. Se equipara la prestación laboral, es decir, las funciones a realizar por la ocupación, aunque no se realicen siempre todas, al grupo profesional de manera coherente.

Artículo 12. Valoración de ocupaciones.

La valoración de ocupaciones se realiza mediante la técnica denominada «asignación de puntos por factores», de conformidad con el Manual de Valoración de referencia establecido, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 66, páginas 11303/11309, de 17 de marzo de 2000.

Con arreglo a las características propias de la Empresa y los principios generales de organización del artículo 8.º, las ocupaciones valoradas, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 6 escalones de la forma siguiente:

Escalón	Puntuación
N09	De 706 a 1000.
N10	De 611 a 705.
C	De 536 a 610.
D	De 476 a 535.
E	De 421 a 475.
F	De 100 a 420.

La Dirección de la Empresa facilitará a todo el personal la definición de la ocupación que ha servido de base para su calificación, así como las funciones básicas inherentes a la misma.

Al efectuarse la valoración correspondiente a cada ocupación, se determinará su inclusión en alguna de las categorías de los Grupos Profesionales, establecidos en el artículo 9.º, según las funciones que resulten prevalentes y su escalón. Se entenderá que son prevalentes las funciones que, en su conjunto, constituyan la mayor dedicación de la ocupación.

Se ratifican, como partes integrantes de este Convenio Colectivo, los siguientes acuerdos:

1. Las ocupaciones vigentes a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo cuyo listado se incorpora en el Anexo 3.
2. Acuerdos de la Comisión Paritaria de 29 de julio de 1999, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de marzo de 2000 (págs. 11303 a 11314) y corrección de errores publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril de 2000 (página 16586).
3. Acuerdos suscritos entre las partes firmantes del I CCIG el 19 de noviembre de 1998 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos 155/98 sobre conflicto colectivo.

Los textos de los puntos 2 y 3 se dan por reproducidos.

Artículo 13. *Polifunciones o funciones asociadas*

Las polifunciones o funciones asociadas a una ocupación se definen tomando en consideración las necesidades propias del proceso productivo y organizativo de la Empresa.

Para que estas polifunciones o funciones asociadas puedan considerarse como tales, deberán realizarse al menos durante un 5% del tiempo laboral de 5 meses. La suma de todas las polifunciones o funciones asociadas asignadas a una persona trabajadora, no excederá del 30% de su tiempo laboral.

Las polifunciones o funciones asociadas a ocupaciones se evaluarán conforme al procedimiento establecido (NP-002c).

Una vez analizadas las polifunciones o funciones asociadas, éstas se propondrán a la Comisión Mixta de Valoración de Ocupaciones, cuyas competencias se fijan en el siguiente artículo, para su refrendo y evaluación y, en su caso, inclusión en el estándar de la ocupación correspondiente.

Una vez que una función asociada esté incluida en el mencionado estándar, la Jefatura podrá encargar la realización de la misma, con carácter coyuntural o permanente, a la persona trabajadora o personas trabajadoras más idóneas, de conformidad con los criterios establecidos para la asignación de polifunciones.

Para asegurar la objetividad del Sistema, la Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (SMVO) analizará:

Los listados de asignaciones a personas trabajadoras de polifunciones o funciones asociadas, que serán entregados periódicamente por la Dirección de Recursos Humanos España.

Las reclamaciones que puedan presentarse por las personas trabajadoras o colectivos afectados.

Al paso a otro subnivel retribuido dentro del escalón, sin cambio de ocupación, por la incorporación de funciones o polifunciones se le denomina, dentro del sistema de gestión de RRHH de valoración de escalones/ocupaciones, asignación de polifunciones.

Esta asignación remunera la realización de aquellas polifunciones o funciones asociadas a una ocupación, cuya evaluación, realizada según la norma correspondiente, haga susceptible la asignación de un subnivel retributivo conforme se define en dicha norma.

La adjudicación de las polifunciones o funciones asociadas se desarrollará por una normativa, teniendo como base los siguientes criterios:

- 1) Formación específica acreditada para la realización de la polifunción o función asociada en la ocupación correspondiente.
- 2) Experiencia profesional documentada.
- 3) En su caso, concurso por un procedimiento rápido.

Para que surtan efectos económicos, las polifunciones o funciones asociadas deberán estar adjudicadas, al menos, durante un periodo de 5 meses. Una vez superado dicho plazo se abonarán con carácter retroactivo desde la fecha de adjudicación.

Para la reducción del tiempo del proceso de consolidación del «plus de polifunción», se aplicará el sistema de evaluación profesional definido en el Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones.

Artículo 14. *Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.).*

La Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones (S.M.V.O.) será designada por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Sus funciones serán:

- a) A propuesta de la Dirección, incluir una nueva ocupación y las polifunciones o funciones asociadas en el catálogo de ocupaciones.
- b) Revisar la valoración de esa nueva ocupación.
- c) Evaluar las polifunciones o funciones asociadas e incluirlas en el estándar de la ocupación.
- d) Analizar y velar por el cumplimiento de los criterios en las asignaciones a personas trabajadoras de las polifunciones o funciones asociadas.
- e) Entender, en primera instancia, de las reclamaciones que puedan presentarse.

Para que los acuerdos y propuestas de esta Comisión tengan validez, será necesario contar con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Los desacuerdos en la valoración de una ocupación, la función asociada o las controversias que pudieran surgir se someterán a arbitraje externo.

Artículo 15. *Evaluación de las funciones asociadas o polifunciones.*

Propuesta una nueva polifunción o función asociada, deberá evaluarse si añade contenido a la ocupación básica.

En general una función asociada a una ocupación (ocupación 1), será una función que forme parte del puesto base de otra ocupación (ocupación 2).

Si la «ocupación 2» pertenece a un escalón superior a la «ocupación 1», se considerará que la función asociada tiene un contenido superior.

Si pertenecen al mismo escalón, el contenido permanecerá igual, y si la «ocupación 2» pertenece a un escalón inferior al de la «ocupación 1», el contenido será menor.

Comparando las ocupaciones básicas, en las que interviene la función asociada, con la «ocupación 1» se evalúa cualitativamente si mejora, iguala o minorra el contenido de la ocupación básica 1.

Artículo 16. *Movilidad funcional y sustituciones (suplencias).*

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

Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquellas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del trabajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional de la ocupación o puesto de trabajo. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga o descarga, transporte o traslación, utilización de terminales informáticos, aplicaciones ofimáticas, equipos multifunción o fax, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc. En ningún caso se entenderá que la realización de estas actividades está comprendida en un supuesto de movilidad funcional.

Tendrá la consideración de «suplencia» la realización de otra ocupación o puesto de trabajo diferente al que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignarla a una o varias personas trabajadoras por razones motivadas por

ausencias o procesos de cobertura de vacantes. Su realización será obligatoria cuando las funciones resulten equivalentes.

Por la movilidad funcional o las suplencias no se podrá consolidar la nueva ocupación o funciones asignadas. En todo caso, si la ocupación o puesto de trabajo encomendado fueran de mayor escalón, se abonarán en concepto de «suplencias» únicamente las diferencias del salario base de calificación y, en su caso, el nivel de polifunción que resulte. No corresponderá abono alguno si la nueva ocupación/puesto de trabajo fuera de igual o menor escalón.

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

Artículo 17. *Circulación del personal dentro de Iberdrola Grupo.*

Se establece la libre circulación para el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Tipos de circulación:

1. Por necesidades organizativas o productivas: Por probadas razones organizativas o productivas, el personal incluido en el ámbito personal de este Convenio Colectivo podrá ser asignado, temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente a Iberdrola Grupo o a cualquier centro o instalación dependiente de una empresa de Iberdrola Grupo, informando a los Delegados Sindicales.

El personal valorado afectado por este tipo de circulación mantendrá a título personal su escalón de origen en los casos en los que sea recolocado en una ocupación de escalón inferior.

Para el resto se estará a lo establecido en el Sistema Organizativo definido por la Dirección (Sistema Organizativo establecido fuera de Convenio) para el colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a) del artículo 9.

2. Voluntaria: Se regula la libre circulación del personal a través de los procedimientos de promoción interna y cobertura de vacantes que se establecen en este Convenio y de la normativa complementaria (NP-001).

En caso de que una persona trabajadora voluntariamente decida presentarse a una vacante de nivel o escalón inferior al que ocupa será encuadrada en el nivel/escalón de destino en caso de obtener la vacante aplicándose, a excepción de la retribución fija, todas las condiciones tanto salariales como de cualquier otra índole que correspondan por el nuevo nivel/escalón ocupado. En este caso, podrá ser motivo de rechazo de la candidatura si las condiciones retributivas fijas de la persona trabajadora fueran muy elevadas con respecto al puesto de destino.

En definitiva, el personal de Iberdrola Grupo podrá realizar, indistintamente, su trabajo por las causas indicadas, en centros de trabajo o instalaciones de las empresas de Iberdrola. Si existieran jornadas, horarios de trabajo y calendarios diferentes, la persona trabajadora deberá cumplir la jornada, horarios y calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino.

Artículo 18. *Personal con escalón a «Título Personal».*

El personal valorado con escalón a «Título Personal», que es aquel que ha sido recolocado en una ocupación de escalón inferior, podrá ser asignado por la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, a una vacante existente siempre y cuando sea considerado por la Empresa adecuado para la plaza y ello no obligue al cambio de domicilio de la persona trabajadora. El personal con escalón a «título personal» podrá solicitar su recolocación en las vacantes existentes. De realizarse la asignación ésta no supondrá coste adicional para la Empresa.

Artículo 19. *Capacidad disminuida.*

En el caso de que una persona trabajadora, como consecuencia de informe médico-profesional elaborado por los Servicios Médicos de Empresa, fuera considerada por la Dirección de Recursos Humanos España con capacidad disminuida para el desempeño de las funciones de su ocupación/puesto de trabajo, y no iniciase expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de Incapacidad Permanente en sus grados de Incapacidad Total, Absoluta o Gran Invalidez, será destinada a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, a poder ser dentro de su entorno social.

Para facilitar dicha acomodación, el personal afectado podrá solicitar las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Si una persona trabajadora fuera recolocada por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal.

El mismo criterio de recolocación se aplicará en el caso de que a una persona trabajadora que habiendo causado baja por haber sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, le fuera revisada de oficio su situación por las entidades gestoras de la Seguridad Social, anulándose aquella declaración y considerándole apta para el trabajo, siempre que la persona trabajadora solicite el reingreso en el plazo máximo de un mes desde que le hubieran comunicado la citada resolución.

A los efectos prevenidos en las disposiciones legales vigentes sobre el empleo de discapacitados, el control y las recolocaciones efectuadas del personal con capacidad disminuida se plasmarán en un Libro-Registro, bajo la responsabilidad de los Servicios Médicos de Empresa, de todo lo cual se dará cuenta a los representantes de los trabajadores en la Subcomisión Mixta de Promoción (SMP).

Artículo 20. *Garantías del puesto de trabajo.*

1. Si, en caso necesario, la Dirección de la Empresa procediera a amortizar una plaza, la persona trabajadora que la ocupaba será destinada a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de los Servicios Médicos de Empresa, salvo las excepciones recogidas en el presente artículo por cese de actividad o modificación sustancial de la actividad, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta previa a los representantes de los trabajadores en la Subcomisión Mixta de Promoción y a los Delegados Sindicales. La persona trabajadora recolocada por este motivo en ocupación de escalón inferior conservará su escalón de procedencia a título personal.

2. Para el personal afectado por cambios de centro, colectivos o individuales, que por necesidades organizativas tenga que trasladarse a otro centro, la fórmula indemnizatoria será la siguiente:

a) Se establece una distancia mínima para la consideración de perjuicio de 10 km. En caso de que la diferencia de kilómetros entre el domicilio habitual y el nuevo centro de trabajo, respecto a la distancia entre el domicilio habitual y el centro de trabajo anterior fuese inferior, no aplica ningún tipo de compensación.

b) Para aquellos supuestos en los que la diferencia antes mencionada sea superior a 10 km se aplicará la siguiente fórmula, considerando los kilómetros de la misma como el exceso sobre los 10 kilómetros que marca el perjuicio:

Indemnización: $2,5 \times (\text{días de trabajo} \times (\text{n.º km} \times 2) \times \text{precio km})$.

c) Para aquellos supuestos en los que la diferencia antes mencionada sea superior a 60 km se diferencian dos supuestos:

- En caso de no producirse cambio de residencia se aplicará el punto 2.b) de este artículo, siendo en este caso la indemnización máxima de 20.000 €.
- En caso de producirse cambio de residencia se percibirá una indemnización de 32.000 €.

Todas las indemnizaciones previstas en este artículo compensan todos los gastos y perjuicios que se pudieran ocasionar a la persona trabajadora, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres.

3. En ningún caso, las indemnizaciones recogidas en el punto anterior aplicarán para los traslados voluntarios.

4. En el caso de cese de actividad o modificación sustancial de la misma, siendo conscientes del compromiso de la Empresa del mantenimiento del empleo, dada la complejidad que supone recolocar a un colectivo en una situación como esta en la que se puede justificar legalmente la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, organizativas o productivas. En este sentido, siempre que no haya un interés organizativo mayor por parte de la empresa, se tendrá en cuenta la posibilidad de recolocación en centros cercanos al domicilio de la persona trabajadora o se tendrán en cuenta las peticiones y el interés de la misma por determinados destinos, siempre que los criterios organizativos y de necesaria eficiencia lo permitan.

A. Movimientos o traslados atendiendo a las peticiones de las personas trabajadoras o de sus Representantes Sociales respecto del destino, siempre que las necesidades organizativas de la Empresa no se vean afectadas.

Se incluyen igualmente en este apartado aquellos movimientos realizados atendiendo a la proximidad del entorno.

Estos cambios darán lugar a las siguientes compensaciones económicas:

- Sin compensación económica en aquellos casos en los que el destino se encuentre en un radio inferior a 100 km del centro de trabajo de origen/domicilio habitual si no hay cambio de residencia.
- Con compensación económica equivalente a 2 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre entre 60 km y 100 km del centro de origen/domicilio habitual y haya cambio de residencia.
- Con compensación económica equivalente a 1 mensualidad del valor de la dieta completa de su escalón de origen para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre entre 60km y 100 km del centro de origen/domicilio habitual y haya cambio de residencia si dicho cambio conlleva una promoción.
- Compensación económica equivalente a 3 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre entre 100 km y 250 km del centro de origen/domicilio habitual.
- Compensación económica equivalente a 6 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón para aquellos supuestos en los que el destino se encuentre a más de 250 km del centro de origen/domicilio habitual.
- Compensación económica equivalente a 2 mensualidades del valor de la dieta completa de su escalón de origen para aquellos supuestos en los que este cambio conlleve una promoción de escalón para la persona trabajadora y, además, el destino se encuentre a una distancia de, al menos, 100km del centro de origen/domicilio habitual.

Para el personal acogido al régimen de gastos pagados afectado por los puntos anteriores, se aplicará las mismas mensualidades utilizando para ello el importe de la dieta del grupo 2.

Esta compensación económica resarce todos los gastos y perjuicios ocasionados por el citado traslado tanto suyos como familiares, sustituyendo cualquier otra modalidad indemnizatoria que pudiera derivarse del mismo.

Adicionalmente, en relación con la tarifa de empleado, siempre que la comunicación del traslado se produzca antes de junio, a la persona trabajadora con hijas o hijos en edad escolar se le permitirá, hasta el 15 de septiembre del año en que se produce el traslado, disponer de forma excepcional en contra de lo establecido por la regulación de la tarifa de empleado, de consumos simultáneos en caso de tener dos tarifas (primera y segunda).

Si, por el contrario, en línea con lo anterior, la notificación se realiza posteriormente al mes de junio, se le permitirá a la persona trabajadora, de forma excepcional hasta el 15 de septiembre del año siguiente al que se produce el traslado, disponer de consumos simultáneos en caso de tener dos tarifas (primera y segunda).

En el caso de no querer modificar el domicilio de la primera tarifa, se permitirá a la persona trabajadora mantenerla en el domicilio que consta previo al traslado como habitual hasta un año después a la fecha efectiva de su traslado. Esta posibilidad excepcional podrá ser suprimida por la Empresa en cualquier momento sin que ello suponga derecho a compensación alguna para la persona trabajadora.

B. Movimientos o traslados forzosos: realizados exclusivamente en cumplimiento de las necesidades organizativas de la Empresa no contemplados en el apartado anterior.

Estos cambios darán lugar a la compensación económica establecida en el punto 2 de este artículo.

En todos los casos, las recolocaciones se realizarán respetando el criterio principal de asignar a este personal según su idoneidad al puesto a cubrir (perfil puesto-persona, experiencia en el puesto y en la empresa) y supeditados o condicionados, cuando proceda, a la superación de la formación requerida.

5. Para los casos en los que no se pueda aplicar la recolocación prevista, anualmente la Dirección podrá aprobar planes de jubilación anticipada, u otro tipo de alternativas, para posibilitar soluciones especiales utilizando fórmulas en el marco de la legalidad vigente en cada momento.

6. Si, con ocasión de su normal actividad laboral, la persona trabajadora cometiera falta o delito por imprudencia y, como consecuencia de tal trasgresión, se viera privada de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, la Empresa se compromete a mantener la continuidad de su vinculación laboral con la misma, reintegrándose inmediatamente a su puesto de trabajo.

Artículo 21. *Teletrabajo.*

Iberdrola, empresa puntera en la implantación de las jornadas continuas y flexibles fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año, medida que fue acogida interna y externamente de forma muy positiva y que en los últimos acuerdos colectivos fue incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria. Igualmente, y aun teniendo en cuenta el servicio esencial para la comunidad que presta nuestra Compañía durante los 365 días al año las 24 horas al día, y las características de la misma, también ha 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.

En línea con lo anterior, la firme decisión de nuestra Compañía de apostar por este tipo de jornadas ha sido siempre sobre la base de que, en todo caso, deben quedar cubiertas las necesidades organizativas, sobre todo en aquello que afecta al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas tanto en el ámbito nacional como, cada vez en mayor medida, en el ámbito internacional teniendo en cuenta nuestra presencia en más de 40 países, en los que, en muchas ocasiones, se produce un gran desfase horario con respecto a España.

Según la flexibilidad comentada, al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo de 16 de julio de 2002 y entendiéndose que el teletrabajo contribuye a la mejora del clima laboral de la Compañía y de la motivación de las personas que trabajan en Iberdrola Grupo, además de posibilitar el ahorro de tiempos y costes a la

persona que teletrabaja, todo ello sin merma de eficiencia y productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo, se plantea la opción del teletrabajo, entendiendo como tal el desempeño del trabajo en el domicilio habitual 2 días semanales –por considerar esta modalidad sin desconexión total del trabajo presencial como la mejor opción para ambas partes, evitando de esta forma algunos de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo a distancia.

En línea con lo comentado, no se puede perder de vista que el modelo de prestación de trabajo implantado en la Empresa y en los contratos laborales individuales de las personas trabajadoras es la modalidad de trabajo presencial en las instalaciones de la Compañía, por lo que la asignación de la modalidad de teletrabajo, en todo caso, deberá cumplir los términos y condiciones marcados en la normativa específica desarrolla por la Compañía que se da por reproducida en este artículo.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 22. *Principios generales.*

1. El mantenimiento del empleo, mediante la aplicación de políticas reorganizativas o de recolocación de personal y, caso de no resultar estas suficientes, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas ha venido constituyendo práctica habitual de las empresas que componen Iberdrola Grupo.

Esta práctica se ha visto reflejada de manera expresa mediante la negociación y firma de determinados pactos y acuerdos, todos ellos orientados a conjugar de modo equilibrado, de un lado, los intereses de las empresas a contar con una estructura empresarial capaz de atender las demandas de un mercado cambiante y competitivo y, de otro, los intereses del personal al mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo y, en su caso, a la finalización de la vida laboral de manera voluntaria.

2. En este contexto de esfuerzos compartidos a fin de asegurar la viabilidad de las empresas, garantía de la existencia de empleos estables y de calidad, las partes firmantes reiteran la vigencia de los objetivos y compromisos sociales de la Compañía, a cuya consecución contribuyen las medidas laborales adoptadas en los referidos acuerdos.

3. Las partes consideran que la negociación y firma del presente Convenio ofrece la oportunidad de mantener una serie de medidas de políticas de empleo que, sin obstaculizar el logro de las estrategias empresariales de búsqueda de la mayor competitividad y eficiencia, refuercen y consoliden jurídicamente las garantías de las personas trabajadoras de mantener empleos de calidad, estables y con contenidos ocupacionales específicos que garanticen una mejora continua de la empleabilidad.

Artículo 23. *Compromiso de empleo.*

1. Ambas partes asumen los principios generales de la política de empleo incluidas las posibles reducciones de plantilla como consecuencia de los procesos de reorganización, automatización, eficiencias y mayor especialización del personal, así como las bajas voluntarias individuales o colectivas dentro de los planes que pueda ofrecer la Compañía producidas en dicho periodo.

2. Independientemente de lo anterior, la Dirección de Iberdrola Grupo asume el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio, de incorporar un mínimo de 500 personas trabajadoras en las empresas incluidas en el ámbito funcional de éste, que no computarán en la plantilla neta de la Compañía.

3. Las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras con contratos en prácticas y para la formación serán las fijadas por el presente Convenio para las personas trabajadoras que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo.