

4. Con carácter voluntario, el personal podrá solicitar aquellos cursos encaminados a mejorar su desarrollo profesional (formación para algunas polifunciones definidas en su ocupación o 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.

5. 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 en la Comisión Mixta de Formación y, posteriormente a los Delegados Sindicales, en los plazos establecidos legalmente.

6. El procedimiento retributivo durante los cursos de formación se regula en la norma (NP 003).

7. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación, de conformidad con el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, y la Orden TAS 2307/2007 del 27 de julio, declarando que será de aplicación durante el ámbito temporal del presente Convenio.

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

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

CAPÍTULO V

Regímenes de trabajo, jornada y vacaciones

Artículo 33. *Jornada de trabajo, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada media teórica anual para todas las empresas del ámbito funcional de este Convenio será de 1670 horas durante 220 jornadas de trabajo.

2. Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, continuará subsistente el régimen semanal de cinco días de trabajo, con excepción del régimen de trabajo a turnos.

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

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

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

6. Siempre que la persona trabajadora haya trabajado el año completo (incluido a estos efectos los periodos de I.T., nacimiento, permisos retribuidos, descansos y vacaciones) y, exclusivamente a los efectos de no exceder de las 220 jornadas trabajadas, los días de descanso que no correspondan a días festivos o vacaciones serán considerados días feriados. Por tanto, dado que los días feriados tienen como único propósito no realizar más de 220 jornadas anuales no corresponde en ningún caso realizar cálculos proporcionales en aquellos casos en los que no se realizan íntegramente dichas jornadas bien sea por suspensión de contrato (excedencias o cualquier otra causa) permisos no retribuidos, reducciones de jornada al 100%, etc.

En este sentido los días feriados anuales de cada persona trabajadora se determinarán el 1 de enero utilizando el calendario del centro de trabajo en el que esté asignado en ese momento, no realizándose modificaciones durante el año natural en curso, aunque se produzca un cambio de centro.

Se establece la posibilidad, a elección de la persona trabajadora del disfrute, por horas para temas personales justificados de los días feriados que correspondan en cada caso según lo establecido en este apartado. En ningún caso se compensarán los días/horas feriados no disfrutados.

7. El personal de turno que efectúe una jornada de 8 horas por día efectivo de trabajo en turno compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, en la proporción que corresponda (Anexo 5).

Artículo 34. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 25 días laborables.
2. Su retribución será la siguiente: Salario individual reconocido, complemento de antigüedad y complemento de polifuncionalidad. Los pluses de destino sólo se percibirán si la normativa o acuerdo que los regula así lo contemplase.
3. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte de la persona trabajadora estuviese suficientemente justificada, pero, en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos periodos.
4. Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. No obstante lo anterior, cuando el periodo de vacaciones, debidamente solicitadas y aprobadas con anterioridad coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo por los supuestos previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET debidamente acreditadas (documentos oficiales) la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
5. Si por necesidades del servicio la Empresa fijase a la persona trabajadora la fecha de las vacaciones de forma que al menos 11 días laborables de las mismas queden comprendidos durante el periodo de 1 de octubre al 30 de abril, se le abonarán 22,61 € por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo.

Artículo 35. *Modalidades de jornada y horarios.*

Se especifican en el Anexo 5 los horarios de trabajo específicos según Empresas o colectivos afectados.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial a la comunidad que presta Iberdrola, se realizarán obligatoriamente las horas que excedan de la jornada anual pactada en este Convenio y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y cuyas causas objetivas constan en el catálogo vigente, adaptándose éste al ámbito funcional de este Convenio. La realización de estas horas, denominadas «exigibles», es de carácter obligatorio para la persona trabajadora.

Artículo 36. *Distribución irregular de la jornada.*

La Empresa, por necesidades puntuales del servicio, podrá modificar, pactando con cada persona trabajadora afectada, el horario o jornada de trabajo, mediante la compensación de descanso, como se regula más adelante, y el abono de la bonificación establecida en el Anexo 1.

Dicha distribución irregular de la jornada podrá comprender jornadas ordinarias diarias superiores a 9 horas, respetando siempre el descanso diario entre jornadas de 12 horas.

Su compensación se efectuará de la forma siguiente:

– Percepción de una bonificación por cada hora realmente trabajada fuera de horario según importes recogidos en Anexo 1.

– Descanso, dentro de los seis meses siguientes, del exceso de horas trabajadas, elegido de conformidad con la jefatura y de acuerdo con los siguientes criterios:

- Trabajo en día laborable: Un día de descanso, por cada 7,5 horas trabajadas. Los restos de horas trabajadas que no completen módulos de 7,5 horas se descansarán por tiempo equivalente al trabajado.

- Trabajo en día de descanso: Medio día de descanso cuando el número de horas realizadas no exceda de 4 y un día de descanso cuando el número de horas realizadas

exceda de 4. Los restos de horas trabajadas que superen las 7,5 horas se acumularán para su descanso con los mismos criterios que en día laborable.

Las modificaciones de horario originadas por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, serán de aceptación obligatoria por la persona trabajadora hasta un máximo de 80 horas anuales, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Los excesos de jornada derivados de esta distribución irregular que, por necesidades de empresa, no puedan ser descansados en los seis meses siguientes a su realización, podrán considerarse y retribuirse como horas extraordinarias, previo arbitraje en los plazos previstos en el anexo de este Convenio. La Dirección correspondiente justificará en la Comisión Paritaria los motivos que han imposibilitado el descanso.

Se establece la posibilidad de descansar las horas acumuladas por exceso de jornada, hora por hora con un máximo de cuatro al día previa justificación y autorización de la jefatura.

Artículo 37. *Horas complementarias.*

Las horas de trabajo que excedan de la jornada pactada en el punto 1 del artículo 34 de este Convenio Colectivo (1670 horas anuales para todas las empresas del ámbito funcional), pero no superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores (1826 horas anuales), tendrán la consideración de horas complementarias, no extraordinarias.

Las 35 primeras horas que realice la persona trabajadora serán compensadas con descanso de la forma regulada en el artículo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en caso contrario se abonarán según lo establecido en el Anexo 1. Las horas restantes, si las hubiera, quedará a opción de la persona trabajadora que podrá optar por su cobro, según los importes del Anexo 1, o compensación con descansos de la forma regulada en el artículo anterior.

Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial a la comunidad que presta Iberdrola, se realizarán obligatoriamente las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y cuyas causas objetivas constan en el catálogo de Horas Extraordinarias, adaptándose éste al ámbito funcional de este Convenio.

La realización de estas horas extraordinarias por fuerza mayor es de carácter obligatorio para la persona trabajadora, que podrá optar por su cobro o compensación con descansos de la forma regulada en el artículo 36.º La Empresa procurará que no se superen 200 horas al año por persona trabajadora. Cuando se supere este límite, la Dirección correspondiente lo justificará ante las Secciones Sindicales más representativas en Iberdrola Grupo.

2. Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, poniendo a disposición de la persona trabajadora dicha información a través del recibo de nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente a los Delegados Sindicales el listado de horas extraordinarias efectuadas en la Empresa.

3. Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible, fijándose como objetivo un máximo de 250.000 anuales.

Artículo 39. Personal desplazado.

1. Cuando sea necesario que el personal acuda a trabajar a una instalación situada en localidad distinta de la de su centro de trabajo habitual y tenga que iniciar en ella su jornada laboral, será de su cuenta el tiempo utilizado en los desplazamientos de ida y regreso diarios entre su domicilio y dicha instalación, siempre que el mismo sea inferior al que utilice diariamente para acudir a su centro de trabajo habitual.

Si fuera superior el tiempo de exceso, que no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva, ni se computará a efectos del límite de horas complementarias/extraordinarias, será retribuido bajo el epígrafe «Plus de Transporte», según se indica en Anexo 1.

No obstante, la persona trabajadora que lo desee podrá compensar con horas de descanso, en lugar de percibir dichos importes, los excesos de tiempo que existan en estos desplazamientos.

Esta compensación se efectuará de la forma siguiente:

Un día de descanso por cada 15 Pluses de la columna (1), o 7 de la (2) más 1 de la (1), o 5 de la (3); o combinación de ellas de forma que sumen 7,5 horas de exceso.

2. El personal desplazado iniciará y finalizará su jornada laboral en el Centro de Trabajo ocasional en que se encuentre. Si no encontrara acomodo (establecimientos hoteleros dotados de servicios adecuados) dentro de un radio de 15 kms. del Centro de Trabajo ocasional, será considerado como tiempo de exceso a efectos de aplicar las compensaciones o descansos del punto 1, el que supere al necesario para recorrer dichos 15 kms.

CAPÍTULO VI**Retribuciones****Artículo 40. Estructura salarial.**

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

I. Básicos:

– Salario Individual Reconocido (SIR).

II. Complementarios:

Son aquellos conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada persona trabajadora en función de sus circunstancias relativas a las condiciones personales y al trabajo realizado. Son los siguientes:

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de polifuncionalidad (Funciones asociadas a ocupaciones).
- Complementos de destino y de especial dedicación.
- Complementos y pluses por contribución.
- Complementos variables (turnos, retenes, disponibilidades, reclutamientos, plus de transporte, horas complementarias, horas extraordinarias y bonificaciones).

Estos complementos sustituyen a los anteriormente establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes, normas, procedimientos, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

III. Escalas de referencia:

- Escala de referencia para Salario de Ingreso.
- Escala de referencia para la Promoción de Ingreso.
- Escala de referencia para Salario Base de Calificación.