

el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que supongan la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos serán descontados de los haberes del mes de noviembre de cada año.

2. Asimismo 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.

3. 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.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

Artículo 83. *Principios generales de ordenación y potestad disciplinaria.*

El presente régimen disciplinario tiene por objeto el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, y a tal fin, se tipifican como faltas, en cualquiera de sus grados, aquellas conductas que constituyen incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora, siendo sancionables por la Dirección de la Empresa.

Artículo 84. *Faltas.*

Las faltas que, atendiendo a la gravedad y culpabilidad de los incumplimientos, se clasifican en leves, graves y muy graves, se enumeran en el presente artículo a título enunciativo.

1) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres ocasiones, sin la debida justificación, por tiempo inferior a 30 minutos en un mes, siempre que de estos retrasos no se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa, en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave.

b) Faltar al trabajo un día en un período de un mes sin causa justificada, salvo que de la misma se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa en cuyo caso podrá ser calificada como falta grave.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en tres días en un mes, por tiempo inferior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada en tres días en un período de un mes sin causa justificada.

e) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa será calificado como falta grave, y, como muy grave, si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

f) No comunicar en la forma y plazos establecidos legal o internamente, la inasistencia al trabajo, incluso por motivo justificado, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes,

salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer. De resultar perjuicio de alguna consideración para la empresa, podrá calificarse como falta grave.

g) No comunicar a la Dirección de la Empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos, e igualmente no comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas a la persona trabajadora o a su familia, que pudieran tener impacto en materia de Hacienda o de Seguridad Social, acción asistencial, régimen obligacional, beneficios sociales o cualquier otra que pudiera tener repercusión económica o administrativa para la Empresa. De resultar perjuicio de alguna consideración para la empresa podrá calificarse como falta grave, y, como muy grave, cuando la falta u ocultación en estos datos sea de carácter maliciosa o dolosa.

h) Negligencia, desidia o imprudencia en el cumplimiento de los deberes laborales.

i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave, en atención a las consecuencias que la misma hubiera provocado.

j) La inasistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, a los que la persona trabajadora hubiera confirmado asistencia, sin que medie la debida justificación.

k) Cualquier otra infracción de la normativa legal o interna de la Empresa cuando no derive de ésta un perjuicio para los intereses de la empresa.

## 2) Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres ocasiones en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación, siempre que de estos retrasos no se derive perjuicio de alguna consideración para la Empresa, en cuyo caso podrá ser calificada como falta muy grave.

b) Faltar al trabajo dos días durante el período de un mes sin causa justificada. Si, además, derivado de alguna de dichas ausencias se provocase perjuicio de alguna consideración a la empresa podrá ser calificada como falta muy grave.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en más tres días y menos de once en un mes, por tiempo superior a 10 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada de cuatro a diez días en un período de un mes sin causa justificada.

e) La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa. Si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella podrá ser considerada muy grave.

f) La falta de aseo y limpieza personal habitual y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) La desobediencia a las instrucciones empresariales u órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio de alguna consideración para la empresa, o se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá ser considerada como falta muy grave.

h) La defraudación de fluido eléctrico o engaño de naturaleza patrimonial en el que el beneficio de resultado cause un daño o perjuicio que se pueda cuantificar, en función del coste o precio del servicio podrá ser calificado como muy grave.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la misma. Si de la falta se derivase perjuicio de alguna consideración para la Empresa o se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave.

j) El uso abusivo, no autorizado, inadecuado o con carácter personal de, entre otras, las instalaciones, herramientas, materiales, medios, soportes de la Empresa..., incluidas las informáticas (equipos informáticos, teléfonos y otros dispositivos personales, internet, correo electrónico corporativo, etc.), dentro o fuera de la jornada laboral.

Será considerada falta muy grave en aquellos supuestos en que este uso se produzca de manera habitual; o cuando se realice con medios, herramientas, etc., identificados con la imagen de la empresa y dicho uso pueda afectar a la marca, nombre o imagen de ésta, e, igualmente; cuando del mismo se derive perjuicio de alguna consideración a la empresa.

k) La embriaguez o consumo de drogas de forma no habitual, durante el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella podrá ser considerada muy grave.

l) La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legal o internamente establecidos, salvo causa de fuerza mayor.

m) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles y herramientas.

n) No atender al público con la corrección debida.

o) La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el desempeño del trabajo, será considerada como falta grave.

Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o máquinas, podrá ser considerada como «muy grave».

p) La inasistencia a los cursos de formación, de carácter obligatorio, programados por la Empresa, a los que hubiera sido convocado, sin que medie la debida justificación.

q) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización. En todo caso, los trabajos realizados por cualquier persona trabajadora que consistan en una actividad en competencia con la Empresa tendrán la consideración de falta muy grave.

r) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, cuando se produjera perjuicio para la empresa.

s) El engaño o simulación para obtener un permiso, así como la simulación de enfermedad o accidente; en caso de reincidencia tendrá la consideración de falta muy grave.

t) No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios o a aquellos otros para los que se fuera requerido por el Servicio Médico como consecuencia de procesos de incapacidad temporal.

u) La reincidencia en faltas leves, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a imposición de la sanción anterior.

v) Cualquier otra infracción de la normativa legal o interna de la Empresa cuando de ésta derive un perjuicio para los intereses de la empresa.

### 3) Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo cometidos en un período de 6 meses o de 20 durante un año.

b) Faltar al trabajo en más de dos días durante el período de un mes sin causa justificada.

c) El incumplimiento de la jornada diaria en más de diez días en un mes, por tiempo superior a 30 minutos diarios, sin la debida justificación.

d) Incumplir el procedimiento de control de la jornada en más de diez días en un período de un mes sin causa justificada.

e) El uso indebido o abusivo del horario especial con mayor flexibilidad (horario flexible). Concretamente, se entenderá que se produce dicho uso cuando se produzca el incumplimiento de la jornada anual; se realice, por parte de la persona trabajadora, una distribución del horario flexible fraudulenta; ajena a la finalidad del mismo; predeterminada; o no tenga como fin la mejor atención de la actividad profesional.

f) Simular la presencia propia o de otra persona trabajadora, o la ejecución o desarrollo del trabajo, así como firmar o fichar por o suplantar la identidad de otra persona trabajadora por cualquier medio.

g) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus personas trabajadoras o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional o con ocasión de la misma en cualquier otro lugar.

h) El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo, así como el derivado de la utilización fraudulenta de la «tarifa de empleado», incluyendo que un tercero distinto de la persona trabajadora o de su unidad familiar disfrute de ella, así como utilizar o falsear documentación y/o contratos con el fin de obtener este beneficio.

i) La falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa, ascenso, promoción..., o el realizado para obtener cualquier clase de beneficio, ayuda, programa, etc. que concede la Empresa.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, o de personas trabajadoras o de terceros, siempre que en estos dos últimos casos la conducta se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la empresa, durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier otro lugar o con ocasión de la actividad profesional.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

l) Violar el deber de secreto y de confidencialidad, así como el uso indebido, y/o transmisión a terceros no autorizada de información confidencial o propia de la Empresa.

m) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto o consideración a los representantes de la Empresa, superiores, compañeros, colaboradores, subordinados y/o sus familiares, a los clientes, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

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

o) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

p) El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

q) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

r) La cesión de claves o el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, etc.

s) La manipulación, no autorizada o indebida de datos contenidos en sistemas operativos propios de la Empresa, así como la obtención, divulgación y/o uso o cesión en beneficio propio o ajeno, gratuitamente o mediante precio o contraprestación de cualquier tipo, de datos personales, financieros, comerciales o de cualquier otra información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes, proveedores o terceros que conozca por cualquier causa o especialmente por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD y demás normativa de aplicación.

t) Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

- u) Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.
- v) La reincidencia en falta grave, excluida la de impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la imposición de la sanción primera.
- w) Cualquier otra infracción de naturaleza semejante a las anteriores, o cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales cuando derive del mismo un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

#### Artículo 85. Sanciones disciplinarias.

La Dirección de la Empresa, atendiendo a la graduación de las faltas, así como a su gravedad y circunstancias concurrentes en cada caso, podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.
  - En el supuesto de uso indebido de la denominada «tarifa eléctrica de empleado» o de cualquier otro beneficio social, la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un periodo comprendido entre 6 meses y 2 años.
    - Inhabilitación por plazo no superior a 12 meses para ascenso a Escalón o Nivel profesional superior.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 hasta 90 días.
  - En los supuestos contemplados en el artículo 84.º 2.3.j), cuando la infracción guarde relación con los beneficios sociales o las energías bonificadas, la pérdida total e indefinida del derecho al disfrute del mismo.
    - En los supuestos contemplados en el artículo 84.º 2.3.e) la pérdida total e indefinida del derecho al disfrute del horario especial con mayor flexibilidad.
    - Inhabilitación por plazo no superior a 24 meses para ascenso a Escalón o Nivel profesional superior.
    - Traslado forzoso a otro centro de trabajo en localidad distinta, sin derecho a indemnización alguna.
    - Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

#### Artículo 86. Procedimiento sancionador.

La imposición de cualquier tipo de sanción por la Dirección de la Empresa no exigirá incoar expediente disciplinario, salvo en lo previsto legalmente para los representantes de los trabajadores o delegados sindicales.

La Dirección de la Empresa, una vez calificada la falta, podrá imponer alguna de las sanciones previstas para dicho tipo de falta, así como cualquier otra de las establecidas para las faltas de inferior graduación.

Impuesta la sanción, la Dirección de la Empresa podrá, si así lo estima oportuno, dilatar la efectividad de la misma hasta sesenta días naturales después de la fecha de su imposición.

La imposición de sanciones a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato con implantación en la Empresa, y siempre que tal condición sea conocida por la Empresa, requerirá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical correspondiente a dicho sindicato.

Expediente disciplinario:

La tramitación del expediente disciplinario que se regula en el presente apartado será preceptiva para la imposición de sanciones, por la comisión de faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales.

En el resto de casos, su tramitación será potestativa, a decisión del Director de Recursos Humanos España, si lo considerase procedente.

Dicho expediente seguirá los siguientes trámites:

1. El Director de Recursos Humanos España designará un Instructor para el mismo, quien a su vez nombrará, libremente, un Secretario para que le ayude en su misión y actúe como fedatario de las distintas actuaciones. El nombramiento de Instructor recaerá preferentemente en un Jurídico Superior, Licenciado en Derecho.

2. El Instructor notificará por escrito al afectado la apertura del expediente disciplinario, así como al Delegado Sindical de la Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado o a la que se encuentre, en su caso, afiliado.

3. A la mayor brevedad, el Instructor dará traslado del Pliego de Cargos tanto al expedientado como al Delegado Sindical del sindicato Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado o a la que se encuentre, en su caso, afiliado.

4. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el afectado y resto de notificados a los que se hace referencia en el apartado anterior a efectos de formular los correspondientes escritos de alegaciones en su defensa, que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

En los escritos de alegaciones, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

5. El Instructor podrá practicar cuantas pruebas que estime pertinentes, según su leal saber y entender, tendentes a la mayor concreción de los hechos, incluyendo la solicitud de la comparecencia del expedientado a fin de tomarle declaración.

6. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones y tras la práctica de todas las pruebas que se haya estimado oportunas, el Instructor elaborará y enviará a la Dirección de Recursos Humanos España un informe resumen de las mismas, dando por concluidas las actuaciones del expediente y emitiendo su parecer al respecto acompañado, en su caso, de una propuesta de sanción, de conformidad con la legislación laboral vigente, o de una propuesta de archivo de las actuaciones por no apreciar existencia de responsabilidad.

7. El Director de Recursos Humanos España, a la vista del informe presentado por el Instructor, dictará resolución imponiendo la sanción que se considere oportuna o bien, declarando la inexistencia de responsabilidad por los hechos imputados, ordenará el sobreseimiento del expediente. Dicha resolución será notificada al expedientado como al Delegado Sindical del sindicato Sección Sindical a la que pertenezca el expedientado o a la que se encuentre, en su caso, afiliado.

8. El plazo máximo de sustanciación del expediente será de sesenta días naturales.

Artículo 87. *Medidas cautelares.*

En los casos en que la falta pudiera ser racionalmente considerada como muy grave; o lo requiera la seguridad del servicio; o sea necesario para la protección del patrimonio o seguridad empresarial y de las personas relacionadas con ella; o para la evitación de la ocultación, alteración, destrucción de pruebas u obstrucción de la investigación del verdadero alcance y naturaleza de los hechos por parte del presunto infractor, la Dirección de la Empresa podrá decretar de manera preventiva la suspensión de la prestación laboral de la persona trabajadora.

Dicha suspensión no podrá tener una duración superior a 60 días naturales, debiendo estar la persona trabajadora a disposición de la Empresa durante la misma.



Si finalmente le fuera impuesta a la persona trabajadora una sanción, dicho periodo de suspensión preventiva le será computado, hasta donde alcance, para el cumplimiento de aquella. En el caso de absolución, le será retribuido el tiempo de suspensión preventiva con todos sus efectos.

Asimismo, por los mismos motivos y duración máxima, la Dirección de la Empresa podrá acordar cautelarmente el cambio de puesto de trabajo de la persona trabajadora, con mantenimiento de la retribución del puesto de origen, hasta que se adopte una decisión sobre la imposición o no de la sanción.

#### Artículo 88. *Prescripción de las faltas.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas prescribirán:

- Las leves: a los diez días,
- Las graves: a los veinte días,
- Las muy graves: a los sesenta días.

El cómputo de los plazos de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento pleno y cabal de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido a quien en la Empresa ostenta la facultad sancionadora.

#### Artículo 89. *Cancelación de las faltas.*

Las faltas objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal de la persona trabajadora afectada hasta su cancelación.

Las faltas serán canceladas, siendo eliminadas del citado expediente, en los siguientes plazos y supuestos:

- a) Las faltas leves: transcurridos seis meses desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.
- b) Las faltas graves: transcurridos dos años desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.
- c) Las faltas muy graves: transcurridos tres años desde su imposición, siempre que la persona trabajadora no haya sido nuevamente sancionada por la comisión de cualquier otra falta durante ese período.

### CAPÍTULO XIII

#### **Ciberseguridad y uso de herramientas informáticas**

#### Artículo 90. *Utilización de medios informáticos, acceso a la información y ciberseguridad.*

Son propiedad del Grupo Iberdrola los recursos y medios informáticos puestos a disposición de sus personas trabajadoras para el desarrollo de su actividad profesional.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá seguir el modelo de utilización y uso de medios informáticos homogéneo y de referencia, establecido para las personas trabajadoras de Iberdrola, debiendo hacer un uso correcto de los mencionados medios, cumpliendo en todo momento con las políticas y normativa interna (NUMI), dando por integrados en este Convenio Colectivo los apartados 2.1, 2.4, 2.7 (puntos 1, 3 y 6), 2.8 y 2.9.

Uso de Internet:

La Empresa facilita el acceso a Internet a sus personas trabajadoras para el adecuado desempeño de sus funciones laborales y a tal efecto se han establecido filtros para impedir