

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.

4. Dentro de los criterios establecidos en los planes formativos de las empresas, el volumen de contrataciones para la formación no podrá superar, en todo caso, el 4 por 100 de la plantilla de las empresas de Iberdrola Grupo.

5. Una vez expirada su duración máxima legal, las personas trabajadoras contratadas en prácticas y para la formación, se convertirán en personas trabajadoras fijas de la empresa.

6. Las empresas con carácter general mantendrán su política de realización de sus actividades esenciales con personal propio de plantilla siempre que se mantenga la competitividad y, ante cualquier proceso de externalización, se actuará de acuerdo con lo establecido legalmente.

7. Se establece, salvo pacto individual en contrario entre empresa y persona trabajadora, la extinción automática del contrato de trabajo derivada del cumplimiento, por la persona trabajadora, de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que éste tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, manteniéndose en otro caso la relación laboral hasta la fecha en que concurra dicho requisito. En relación con esto, lo marcado por la legislación para el año 2021 es: La edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para quienes acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más), o de 66 años (para quienes acrediten un periodo de cotización inferior a 37 años y 3 meses).

La extinción del contrato de trabajo por esta causa se halla expresamente vinculada a la política de empleo desarrollada en el presente Capítulo y en la Disposición Final Primera, que establecen, como aspectos más sobresalientes de la misma, el compromiso de empleo conforme al artículo 22.º, el compromiso de incorporar un mínimo de 500 personas trabajadoras en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal, y la existencia de empleos de calidad, estables y a tiempo completo.

Artículo 24. *Personas trabajadoras con discapacidad.*

1. A fin de facilitar su plena integración en el empleo, las personas trabajadoras con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que de un lado garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, de otro, les asegure progresar profesionalmente, accediendo a la formación programada para el resto de personas trabajadoras.

2. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio adoptarán las medidas adecuadas para la adaptación, en la medida de lo posible, del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo en la empresa, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

CAPÍTULO IV

Ingreso, promoción y formación del personal

Artículo 25. *Ingreso del personal.*

1. El personal ingresará con las condiciones que se establecen en el presente Convenio. Las condiciones económicas correspondientes serán las fijadas en las Escalas que figuran en el Anexo 1. Excepcionalmente, la Empresa podrá aplicar en el ingreso condiciones económicas superiores a la inicial de la escala de ingreso, en función de la experiencia, formación, especialización o circunstancias específicas del candidato. Los Técnicos Cualificados, tras cumplir la promoción de ingreso del artículo 27.º, estarán a lo establecido por las condiciones del Sistema de Compensación de Técnicos Cualificados, aprobado por la Dirección (fuera de Convenio Colectivo).

2. En atención a la utilización restrictiva por la Empresa de la contratación temporal y la promoción de la contratación directa, el periodo de prueba a que quedará sometido