

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

este personal será de un año, computándose dentro de dicho periodo el tiempo de permanencia bajo contratos «bonificados».

El periodo de prueba no es obligatorio, pudiendo la Empresa, en consecuencia, admitir a su personal con renuncia total o parcial a su utilización, informando a la Comisión Paritaria de este Convenio.

3. La persona trabajadora permanecerá en el mismo centro de trabajo y organización hasta completar los 5 años, con la exigencia de que el 50% del equipo de trabajo mantenga una experiencia mínima de 5 años en el puesto, computándose, a estos efectos, el periodo de contrato temporal, si existiere, si bien se podrá flexibilizar esta exigencia cuando lo permitan las necesidades organizativas. Sin perjuicio de ello, una vez transcurridos tres años desde su contratación, podrá optar a concursos dentro del mismo centro de trabajo y organización computándose a estos efectos el periodo de contrato temporal, si existiera.

4. De conformidad con los términos del artículo 8.º de este Convenio, durante la vigencia del mismo, la Empresa utilizará restrictivamente la contratación temporal y la subcontratación.

5. Se acudirá a la modalidad del contrato de trabajo para obra o servicio determinado (artículo 15.1.a. del Estatuto de los Trabajadores), en los supuestos de servicios, proyectos o revisiones de mantenimiento de duración determinada, debiendo identificarse con la debida precisión y claridad el servicio o proyecto que constituya el objeto del contrato, incluyendo en su caso la elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la empresa, y la fase de supervisión de la ejecución del proyecto o montaje en obra. De lo cual se informará a la representación de los trabajadores.

6. Las contrataciones tendrán el carácter de indefinidas, independientemente del modelo inicial utilizado ya sea en prácticas o para la formación, sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo 8.º del presente Convenio Colectivo y en los apartados 2 y 4 de este artículo, sobre la utilización restrictiva de las distintas modalidades de contratación para atender necesidades coyunturales.

Artículo 26. *Principios generales de promoción.*

Con el fin de estimular el desarrollo personal de la persona trabajadora para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa, se establecen las siguientes promociones:

a) Promoción de ingreso: La promoción de ingreso regula el paso del Salario de un nivel a otro de la Escala de Ingreso hasta alcanzar el Salario Base de Calificación, según lo regulado en este Convenio.

b) Promoción interna: La promoción interna regula el cambio de puesto, hacia otro de escalón superior, para el personal incluido en el sistema de valoración de ocupaciones.

Artículo 27. *Promoción de ingreso.*

1. Es la promoción que se produce por el paso desde el Salario de la escala de ingreso hasta alcanzar los valores de la escala de Salarios Base de Calificación, según el escalón en el que la persona trabajadora esté encuadrada. Esta promoción se alcanza con el transcurso del tiempo al adquirirse la capacitación, experiencia, integración y desempeño requeridos.

2. El tiempo que deberá transcurrir para que se produzca el paso de la escala de ingreso hacia la escala de salario base de calificación se establece en 6 años para los Técnicos Cualificados y para los escalones C y D. Para los escalones E y F será de 5 años. El incremento anual al que se tendrá derecho será el importe de 1/6 o 1/5 de la diferencia, según los casos, entre los valores de la escala de ingreso y la escala de salario base de calificación.

3. Es posible alcanzar esta promoción en un tiempo inferior al estipulado, mediante evaluación profesional individual. En tal caso, los incrementos anuales serían duplicados.

Artículo 28. *Promoción interna.*

1. Esta promoción se produce cuando la persona trabajadora pasa a una nueva ocupación de escalón superior al de su ocupación anterior.

Se considerará como régimen para la Promoción Interna, el de la capacidad acreditada mediante Selección Interna o Libre Designación. La adjudicación de las plazas se efectuará atendiendo a los resultados de los citados procesos.

2. La Dirección de la Empresa reservará hasta el 8% de las vacantes para ser cubiertas, por antigüedad, entre el personal del nivel organizativo inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores.

3. El personal que pretenda optar a plazas por Selección Interna deberá cumplir las condiciones mínimas que se regulen en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados

4. El acceso a las plazas de escalones N09 y N10 en todas las empresas del ámbito funcional del Convenio se realizará mediante Libre Designación y deberán cumplir las condiciones mínimas que se regulen en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por Selección Interna o por Libre Designación, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación, consistente en dos mensualidades del valor de su escalón de destino en la escala del salario base de calificación, una vez superado el periodo de adaptación.

5. El importe económico de la promoción interna vendrá fijado, por la diferencia entre los valores del escalón de origen y del escalón de destino en la escala del salario base de calificación o en la escala de ingreso, según proceda. Todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que en cada caso proceda.

Artículo 29. *Promoción de escalones N09 y N10 a puesto del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9.*

Esta promoción aplica al paso de ocupaciones de los escalones N09 y N10 a un puesto del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9. El acceso a las plazas de estos niveles se realizará mediante Libre Designación.

El importe económico de este tipo de promociones, independientemente del escalón de origen, será la diferencia entre los valores del salario base de calificación del escalón N09 y del salario base de calificación del colectivo de Técnicos del grupo profesional de Técnicos Cualificados referido en el apartado a del artículo 9 o los valores equivalentes en la escala de ingreso, según proceda.

Artículo 30. *Cobertura de vacantes.*

La adjudicación de las plazas vacantes se efectuará atendiendo a los resultados de los procesos.

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en que las personas trabajadoras solicitantes procedan de la misma ocupación, escalón y especialidad que la de la convocatoria, siempre que exista coincidencia de polifunciones y cumplan las condiciones especificadas en Convenio Colectivo y en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados. El derecho a traslado horizontal no podrá ser ejercitado más de dos veces durante la vigencia del contrato de trabajo.

No obstante, lo expresado anteriormente, la Empresa reservará, cuando lo considere preciso, las plazas necesarias para las siguientes situaciones:

- Amortización de plaza.
- Personal con escalón a «título personal».
- Personal con capacidad disminuida.

– Personal que haya desempeñado prolongadamente trabajos especialmente penosos tal y como se establece en la Norma de Cobertura de Vacantes y Selección Interna para puestos valorados.

- Situaciones de fuerza mayor.
- Asuntos sociales.

Con el fin de agilizar el proceso de cobertura de vacantes se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1. Flexibilización de normas:

Se podrán flexibilizar las condiciones reguladas en la norma correspondiente cuando existan justificadas razones organizativas, en cuyo caso se comunicará a los miembros de la Subcomisión Mixta de Promoción (S.M.P.) dichas razones y el sistema que se pretenda aplicar para que, en el plazo de 7 días naturales, formulen las alegaciones que consideren oportunas. En caso de existir alegaciones por la mayoría de la representación social, se convocará la S.M.P. a la mayor brevedad.

2. Creación de bolsas de personas candidatas internas:

En base a lo regulado por la normativa de selección interna y cobertura de vacantes la Empresa, cuando estime conveniente, convocará procesos para la generación de bolsas de personas candidatas de las ocupaciones en las que prevea mayor número de vacantes, con el fin de agilizar los procesos de selección en el momento que se generen las mismas.

La bolsa de personas candidatas estará compuesta por personas que hayan superado las pruebas teórico-prácticas del proceso de Selección Interna. Todas las personas candidatas consideradas aptas, pasarán a bolsa y mantendrán una vigencia de 2 años.

3. Definición de plazas a cubrir directamente con personal del exterior:

Se definirán por la Empresa las ocupaciones/puestos y/o destinos en los que se podrá dar entrada directamente a personal del exterior en base a las siguientes necesidades:

- Rejuvenecimiento de plantillas en determinados centros.
- Vacantes en centros aislados.
- Adquisición de nuevos conocimientos (nuevas tecnologías y métodos de trabajo, puestos comerciales, etc.)

Una vez determinadas será informada la S.M.P.

4. Convocatoria inmediata de las vacantes producidas en las ocupaciones/puestos aceptadas como de «Libre Designación» por los representantes de los trabajadores, según lo especificado en el punto 4 del artículo 28.º

5. Recursos Humanos (Relaciones Laborales y Organización), una vez reciba la comunicación por el sistema de la finalización del proceso de selección (Resolución Recursos Humanos), firmará con efectividad de un mes desde su realización la adjudicación de la plaza y comunicará a la persona candidata su adjudicación. Será a partir de la fecha de efectividad de esta firma cuando empiecen a contar los 2 meses para el cobro de las cantidades oportunas, en su caso, si hubiera promoción, y 4 meses máximos para la realización de la plaza. Estos plazos podrán acortarse siempre que sea preciso por necesidades organizativas.

6. Se integra en el Sistema de Promoción Interna el de la Cobertura de Vacante por Formación Acreditada.

7. Se publicarán a través del Portal del Empleado todas las vacantes internas del Grupo y la posibilidad de optar a estas a través de la Oficina Global del Empleado (e-GO).

Artículo 31. Periodo de adaptación.

El personal seleccionado para ocupar un puesto estará sometido al periodo de adaptación que se indica seguidamente, cuya duración está determinada en función de la importancia del escalón que haya figurado en la convocatoria del concurso:

Escalón	Periodo de adaptación
N09	6 meses
N10	6 meses
C	4 meses
D	4 meses
E	3 meses
F	3 meses

Si durante el periodo de adaptación fuera declarado no apto o se produjese su renuncia, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares, de ser posible en su centro de trabajo o entorno social.

El periodo de adaptación no es obligatorio, pudiendo la Empresa renunciar total o parcialmente a su utilización.

Artículo 32. Formación.

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, las personas trabajadoras aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su ocupación como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a las acciones formativas que se organicen a tales fines. Para estas acciones formativas se aplicará la norma de procedimiento retributivo para los Cursos de Formación (NP.003).

La formación interna en la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades, la diversidad y estará alineada con la estrategia de Iberdrola Grupo, impulsando:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño de puesto de trabajo.
- La adecuación de las personas trabajadoras a los cambios organizativos y tecnológicos.
- La adaptación de las nuevas personas trabajadoras a la Empresa.
- Un mejor desarrollo profesional, contribuyendo a la retención del talento y la mejora de la carrera profesional facilitando la promoción interna.
- La digitalización y una cultura de aprendizaje alineada con los retos actuales y futuros.
- El desarrollo de actividades formativas dentro del mapa de capacidades críticas de Iberdrola Grupo.

2. Para cada persona trabajadora, ocupación y polifunción o funciones asociadas, se estudiarán sus necesidades de formación a través de la detección de necesidades de formación anual y en cualquier momento, en caso de cambio de ocupación, y/o cambio tecnológico relevante. Adecuándose en cada momento a las necesidades tecnológicas, digitales y de habilidades necesarias para el correcto desarrollo de su puesto de trabajo.

3. Las carencias formativas importantes para poder desempeñar correctamente el trabajo asignado deben subsanarse cuanto antes y con carácter obligatorio.

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).