

conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regula el funcionamiento de dichos Comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de cada empresa.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Garantías de empleo y segregación o transmisión de actividades o negocios.*

El mantenimiento del empleo, mediante la aplicación de políticas reorganizativas o de recolocación de personas trabajadoras y, en los supuestos de que aquéllas no fueran suficientes, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas, ha venido siendo la práctica habitual de las empresas que componen Iberdrola Grupo; fórmulas incluso expresadas en distintas negociaciones, acuerdos y Convenios Colectivos. Es intención de ambas partes que esas prácticas laborales se mantengan en el futuro para las personas trabajadoras de Iberdrola Grupo.

Por tanto, la Dirección de Iberdrola continuará vigilando las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, que pudieran efectuarse durante la vigencia de este Convenio. Si, como consecuencia de las citadas situaciones, se adoptara la decisión de suspender o extinguir las actividades en un centro de trabajo o en alguna de las unidades autónomas de producción, el personal afectado tendrá derecho a que se le apliquen las garantías de puesto de trabajo contenidas en el artículo 20.º del presente Convenio, bien mediante la recolocación en un puesto de trabajo en consonancia con sus aptitudes, o acogándose a los planes previstos en el punto 2 del citado artículo.

El contenido de la Introducción de este Convenio y el de la presente disposición, se enmarcan en el respeto de ambas partes a la aplicación de tres aspectos básicos:

- El reconocimiento de la negociación colectiva y el diálogo como procedimientos más idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.
- El mantenimiento del empleo, confirmando el compromiso de utilización de las recolocaciones, las salidas no traumáticas y la finalización de la vida laboral de manera regulada en los artículos 20.º y 23.º
- El mantenimiento de las condiciones laborales y el respeto de los derechos vigentes, en caso de transmisión de unidades productivas.

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

Con la entrada en vigor del VIII CCIG quedan derogadas cuantas disposiciones o estipulaciones, de cualquier rango que estuvieren vigentes, se opongan a su articulado, especialmente las contenidas, en el VI CCIG.

Disposición final tercera. *Comisión Paritaria.*

Cuantas incidencias, dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en relación con la aplicación e interpretación de los artículos contenidos en el VIII CCIG, serán sometidas a la Comisión Paritaria, siendo ésta también competente para la adaptación de las normas al nuevo contenido del Convenio así como el resto de los aspectos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los Trabajadores y de la Empresa. Los representantes de los trabajadores serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio en razón a su respectiva representatividad conforme a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales generales celebradas en el ámbito de Iberdrola Grupo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y requerirán del voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones.

La intervención de la Comisión Paritaria será requisito previo obligatorio para acudir a la jurisdicción social, en todos los conflictos que afecten a la aplicación o interpretación del Convenio. Si sobre la cuestión planteada existiera el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, la decisión tendrá los efectos de un arbitraje privado.

Los desacuerdos, tanto colectivos como individuales, que se produzcan en la Comisión Paritaria, podrán ser sometidos a un arbitraje interno, conforme al reglamento que figura en el Anexo 4. Asimismo, se hace expresa declaración de sometimiento al Acuerdo Interconfederal de Resolución de Conflictos, para lo cual ambas partes se comprometen a diligenciar los documentos pertinentes para ello.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando ambas partes así lo determinen con motivo de los temas planteados dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de recepción del escrito en el que se plantea la cuestión.

Se declaran expresamente constituidas las Subcomisiones Mixtas de Valoración de Ocupaciones, Promoción, Formación y Asuntos Sociales, que estarán formadas por idéntico número de miembros que la Comisión Paritaria.

En aplicación de lo establecido en esta disposición final tercera, los integrantes de ambas representaciones en la Comisión Paritaria, será de 10 miembros por cada parte. Por parte de la Representación Social el número de miembros que corresponde a cada Sección Sindical firmante del Convenio es el siguiente: SIE 4 miembros, ATYPE-CC 4 miembros y USO 2 miembros.

La citada Comisión estará Presidida como Moderador por D. Gabriel García Becedas, actuará como Secretaria Dña. M.^a Teresa Sánchez-Girón Montecatine, y estará integrada por las siguientes representaciones:

Por la representación de la empresa:

D. Álvaro Murga Tomé.
D. Juan Marrodán Loro.
Dña. Nuria González Agraz.
Dña. Ángela Quevedo Chaperó.
D. Germán Martín Mangas.
Dña. Sandra Mayo García.
D. Álvaro Rioperez Orta.
D. Cesar Babio Carabaña.
D. Roberto García Galán.
D. Julio Ángel Belinchón Vergara.

Por la representación social:

D. Rafael Ríos Samper (SIE).
D. Agustín Salazar Lobato (SIE).
D. Miguel Tomás Cañavate Bernal (SIE).
D. Tomás Fernández Vicente (SIE).
D. José María Martín Corral (ATYPE-CC).
D. Juan Manuel Martín Martín (ATYPE-CC).
D. Asier Martínez Pereda (ATYPE-CC).
D. Pedro Mira Bevia (ATYPE-CC).
D. Carlos Manuel Padilla Moreno (USO).
Dña. Ángela Martínez Nogal (USO).

Disposición final cuarta. *Inaplicaciones de Convenio.*

Cuando concurrieran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto

de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, en supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (disposición final tercera), la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

Disposición final quinta. *Paz social.*

Conforme con el compromiso de diálogo social adquirido por ambas partes y a los mecanismos de negociación y resolución de conflictos pactados, la representación sindical adquiere el deber de paz social respecto de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Disposición final sexta. *Revisión salarial.*

El SIR y el complemento de antigüedad se revisarán (con la parte consolidable) con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con los siguientes criterios:

– Incremento según los resultados operativos de la Compañía: atendiendo al resultado obtenido por la empresa según el EBITDA presupuestado para España anualmente, se establecen los siguientes porcentajes de incremento:

- Cumplimiento de objetivo entre el 80 y 100% → 0,5% (de esta cantidad será consolidable el 0,25%).

- Cumplimiento de objetivo entre 100 y 120% → hasta 2,5% adicional.

- Del incremento del 2,5% se consolidará un máximo 0,45%. La consolidación se realizará desde el inicio de este tramo (este porcentaje de consolidación máximo se alcanzará en el 103,6% del cumplimiento del EBITDA).

- El incremento entre el 100 y el 120% será proporcional.

- Las cantidades no consolidadas quedarán a opción de la persona trabajadora entre cobrarlas en efectivo o aportarlas al sistema de previsión social alternativo al plan de pensiones (SPS). La aportación al SPS, complementaria al Plan de Pensiones, estará exenta, o sujeta a tributación, de conformidad con la legislación aplicable en cada momento.

Este incremento, si hubiere lugar a él, se constatará una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se pagará con efectos del 1 de enero del año anterior.

Las tablas de referencia (Escala de Ingreso y SBC) se revisarán, con la parte consolidada resultante de la aplicación de la fórmula anterior, para cada año de vigencia de Convenio una vez auditadas las cuentas de la Compañía y se aplicará con efectos del 1 de enero del año anterior.

Excepción aplicable al personal en escala de promoción de ingreso: La revisión del SIR de estas personas trabajadoras, hasta que finalice el periodo de promoción de ingreso y alcance el SBC, será por aplicación directa, con efectos de 1 de enero de cada año (o de la fecha de ingreso, si ésta es posterior al 1 de enero) de los nuevos valores actualizados para el nivel de la escala de ingreso en el que esté encuadrado en ese momento.

Todos los complementos variables regulados en este Convenio (turno, retén, disponibilidad en IOMSA, disponibilidad de Renovables –bolsa de horas–, reclutamientos, plus de transporte, vacaciones fuera de temporada, horas extras, compensación pausa descanso mediodía, plus festivo especial, sustitución turno por prolongación igual o superior a 4 horas, etc.) se actualizarán con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con el mismo porcentaje, y en los mismos plazos, que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).

Los importes del plus de secretarías/os de dirección (recogidos en la NP-CD10) serán actualizados anualmente, durante la vigencia de este Convenio, con el mismo porcentaje, y en los mismos plazos, que la tabla del Salario Base de Calificación (SBC).

La tabla de gastos de manutención y estancia se actualizarán cada año, con efectos a 1 de enero, con el porcentaje consolidado resultante de aplicar la fórmula del año anterior. Para el año 2021 se aplicará el 0,69% correspondiente a la revisión de las cuentas auditadas en 2020.

Para el resto de conceptos retributivos se estará a lo dispuesto en el articulado de este Convenio.

Disposición final séptima. Garantía para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021.

Para el personal con fecha de alta anterior al 1 de enero de 2021 se mantendrán, a todos los efectos, las tablas de ingreso y de SBC vigentes a 31 de diciembre de 2020 actualizadas para cada año conforme a la disposición final sexta.

Disposición final octava. Desconexión digital.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, «Ley Orgánica de Protección de Datos»), por la que se modificó, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores, mediante la adición de un nuevo artículo, el 20 bis y la redacción del artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

En relación con el punto anterior, Iberdrola Grupo, dentro de su compromiso con la conciliación de la vida profesional, personal y familiar ha desarrollado un marco laboral que, dada su flexibilidad y amplitud, consigue hacer efectivo dicho compromiso. Nuestra Compañía ha implantado más de 100 medidas que conforman un marco laboral flexible situando a nuestra Empresa en la vanguardia en estos aspectos, y que se refleja en cuestiones concretas como son, por ejemplo, el establecimiento de la jornada continua todo el año como horario general, siendo la primera empresa del IBEX-35 en establecerla, la política de apoyo a la maternidad, el incremento de la flexibilidad horaria o la mejora en los permisos. Medidas éstas que, junto a otras, han sido acogidas internamente de forma muy positiva y que externamente se presentan siempre como un referente para el resto de empresas.

A todas estas medidas se suman la política de viajes y la incorporación de infraestructuras y medios que la Compañía pone a disposición de las personas trabajadoras, como es el caso de videoconferencias, herramientas informáticas colaborativas... que mejoran igualmente la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, ambas partes se comprometen a defender los principios de buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo una serie de compromisos que deberán adaptarse a las diferentes necesidades de nuestra empresa, atendiendo al derecho a la desconexión digital -que no una obligación- teniendo en cuenta el servicio esencial que presta nuestra Compañía, su carácter multinacional y en especial en todo aquello que afecta directamente al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas. Por lo que todo lo comentado deberá plantearse facilitando la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y evitando repercusiones negativas en la productividad, en la operativa o en los resultados. Es por ello que se comprometen al mantenimiento de las siguientes medidas:

- Garantizar el cumplimiento de la jornada anual pactada en Convenio Colectivo vigente.
- Garantizar el cumplimiento de las necesidades de nuestro servicio esencial, lo que implica el respeto de las diferentes modalidades de jornada, así como, en aquellos casos en los que el servicio lo requiere, la atención de incidencias fuera de dicha jornada.
- Evitar, salvo en situaciones debidamente justificadas, prolongaciones de jornada y la realización de horas extraordinarias.
- Impulsar una cultura enfocada a resultados, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, eliminando la cultura del presentismo.
- Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación.
- Fomentar la racionalización del tiempo invertido en reuniones y evitando, en la medida de lo posible teniendo en cuenta el carácter internacional y los diferentes husos horarios de las compañías del Grupo, convocar reuniones a partir de las 6 de la tarde.
- Promover un uso eficiente y racional del e-mail y el teléfono corporativo, no solicitando respuesta fuera de los horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Si bien el actual marco de relaciones y condiciones laborales de nuestra compañía no hacen necesario la realización de grandes acciones, ambas partes entienden de vital importancia la realización de: campañas informativas y acciones de formación para reforzar los compromisos adquiridos, así como para informar y concienciar a todas las personas trabajadoras y sobre todo a aquellos con capacidad organizativa, sobre la necesidad de cumplir los principios de buenas prácticas y en general el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo; así como la implantación de automatismos, recordatorios, avisos electrónicos, todo ello sin perjuicio de aquellas medidas adicionales que ambas partes entiendan que pueden servir a reforzar este compromiso.

Disposición final novena. *Aplicaciones de normas.*

Se acuerda la aplicación dentro de Iberdrola Grupo de las siguientes normas de desarrollo de este Convenio. Todas ellas serán actualizadas conforme a las modificaciones acordadas entre las partes suscribientes en el Convenio Colectivo. A estos efectos siempre se tendrá en cuenta la última revisión de cada norma.

- Promoción y provisión de vacantes:
 - Norma sobre cobertura de vacantes y selección interna para ocupaciones valoradas (NP-001)
- Valoración de ocupaciones:
 - Subcomisión Mixta de Seguimiento y Administración de Valoración de ocupaciones (NP-002a).

- Procedimiento para la actualización de ocupaciones (NP-002b).
- Procedimiento de asignación, valoración, retribución y seguimiento de polifunciones (NP-002c).
- Procedimiento para la reclamación de polifunciones desarrolladas (NP-002d).
- Formación:
 - Procedimiento de acreditación y compensación a los asistentes e instructores de los cursos de Formación (NP 003).
- Complementos de destino:
 - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Hidráulicas (NP-CD1).
 - Normativa para la aplicación del complemento de jefatura en Centrales Hidráulicas (NP-CD2).
 - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Nucleares (NP-CD3).
 - Normativa para la aplicación del complemento de destino en Centrales Térmicas (NP-CD4).
 - Normativa para la aplicación del complemento de Atención a Instalaciones de Distribución (NP-CD6).
 - Normativa para la aplicación del complemento retributivo a los Jefes de Turno del Despacho Central de Generación (NP-CD12).
- Condiciones específicas:
 - Normativa para situaciones de Reclutamiento (NR-001).
 - Norma sobre gastos de Locomoción, Manutención y Estancia (MNPP 3.3.007).
 - Normativa para la aplicación del complemento de Secretarías/os de Dirección (NP-CD10).
 - Regulación del régimen de retén en Iberdrola Grupo (NP004).
 - Regulación del régimen de trabajo a turnos en Iberdrola Grupo (NP005).
- Beneficios Sociales:
 - Norma sobre Ayudas de Estudios (MNPP 3.3.009).
 - Norma sobre Ayudas Especiales para Personas con Discapacidad (MNPP 3.3.010).
 - Reglamento de Préstamos para la Adquisición de Viviendas.
 - Norma sobre Anticipos Especiales (MNPP 3.3.011).
- Normativa de Utilización de los Medios Informáticos y Acceso a la Información (NUMI).

Ambas partes se comprometen a la revisión y actualización de los siguientes apartados y normas:

- Disponibilidad de Iberdrola Renovables e Iberdrola Operación y Mantenimiento.
- NP004 (Reten).
- NP005 (Turnos) y los acuerdos que la desarrollan.
- NR001 (Reclutamiento).
- NP003 (Formación).
- MNPP3.3.007 (Gastos de locomoción).

Se habilita a la Comisión Paritaria del VIII CCIG para adecuar y actualizar estos apartados y normas, en el caso de que ambas partes de la citada comisión así lo decidan.