



COMISIÓN PARITARIA VIII CCIG



El 26 de octubre 2021, se constituyó la Mesa Paritaria para resolver los siguientes puntos planteados por los tres sindicatos firmantes, SIE, ATYPE y **USO**, la empresa y los sindicatos no firmantes.

Se publicarán las actas de la Comisión Paritaria en la intranet de Iberdrola (*Portal del Empleado > Zona Personal > Gestiones del empleado > Convenio colectivo, calendario laboral y otra normativa > Tabla de Valores*) para facilitar la interpretación de cada trabajador de IB Grupo sometido a Convenio. Se han tratado todos los temas presentados.



VALORES RETRIBUTIVOS PERSONAL CON ANTIGÜEDAD ANTERIOR AL 1 DE ENERO DE 2021

Aclarar los valores retributivos que afectan al personal con antigüedad anterior al 1 de enero de 2021. (ejemplo: incremento salarial al promocionar).

Tal y como se establece en la disposición final séptima, todos los valores y conceptos incluyendo la promoción, para el personal con fecha anterior a 1 de enero de 2021 se actualizan acorde a lo acordado en la negociación del VIII CCIG usando las tablas salariales correspondientes a 2020, tras su actualización según la fórmula de actualización descrita en la disposición final sexta, año a año.



NORMA DE PROMOCIÓN

Aclarar criterios de cobertura de plazas vacantes/desiertas.

La compañía decidirá en cada caso, siempre atendiendo a temas organizativos, si se flexibiliza la norma o si se acude a contratación externa. Respecto a la reserva de plaza, previa a la asignación por selección interna o libre designación, siempre se seguirán criterios de plaza y candidato, buscando el mejor encaje entre ambos y las circunstancias que sean de aplicación.



COMPENSACIÓN HORAS COMPLEMENTARIAS

Aclarar la forma de compensar las horas complementarias realizadas en una sola intervención en la que se rebasa el límite de las primeras 35 horas.

El trabajador o la trabajadora afectada podrá decidir si prefiere cobrar o descansar las horas complementarias realizadas a partir de las primeras 35 horas. Este criterio se mantiene incluso en los casos en los que cualquier intervención suponga pasar de las 35 primeras horas, siendo en este caso obligatorio descansar las primeras 35 horas y respecto al resto, a decisión del empleado/a sobre si cobrarlas o descansarlas, computándose acorde al artículo 36 del vigente Convenio Colectivo. Se publicará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021.



AUSENCIA PARCIAL OFICIALES ASISTENCIA TÉCNICA

Aclarar que la ausencia parcial, independientemente que sea al principio, final o intermedia de la jornada de trabajo, de los oficiales de asistencia técnica que anteriormente disfrutaban de la Jornada Compacta, no anula el derecho de acumulación diario para adelantar la salida los viernes.

En el caso de que el trabajador utilice horas de descanso para ausencias parciales, se computarán en el caso de ser al inicio de la jornada desde las 07:15h y caso de ser al final de la jornada, hasta las 15:04, de forma que se permita la acumulación para adelantar la salida los viernes (o diario anterior a festivo si es el último día laboral de la semana).

Esto es una mejora para los trabajadores y trabajadoras de Iberdrola.

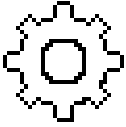
Otros tipos de permisos no acumulan tiempos para adelantar la salida de los viernes.



NORMA DE PROMOCIÓN

Indicar en cada pregunta de las diferentes pruebas el grado de dificultad y nivel de puntuación de cada una.

Este punto no es un tema de paritaria y ha sido debatido en la SMP del 19 de septiembre de 2019.



COMPENSACIONES TELETRABAJO

Aclarar las compensaciones que corresponden y en qué casos se percibirán por el desarrollo de la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo.

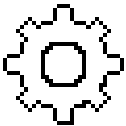
La compensación de 50 €/año se abonará, de acuerdo con la normativa de teletrabajo, el primer mes que sea administrativamente posible tras la incorporación del trabajador/a a esta modalidad, abonándose anualmente, cada año que permanezca adscrito a ella



FLEXIBILIDAD HORARIA TÉCNICOS CUALIFICADOS

Analizar la posibilidad de ampliar a todos los técnicos cualificados la flexibilidad horaria existente actualmente para los niveles 5 al 8.

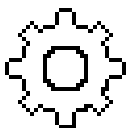
De acuerdo a lo establecido en el VIII CCIG, todos los Técnicos Cualificados, incluyendo los 09 y 10, pueden solicitar el horario con mayor flexibilidad, con los mismos criterios de aplicación existentes desde su implantación.



TELETRABAJO – FLEXIBILIDAD HORARIA

Aclarar los criterios de aplicación de la flexibilidad en el horario al personal que realice teletrabajo y que su horario habitual es el general, considerando en cualquier caso la limitación existente por desconexión digital.

En el caso de aquellas personas que estando trabajando en remoto sean adscritas al horario flexible, mantendrán en su domicilio la misma flexibilidad y en los mismos días acordados, asumiendo el trabajador o la trabajadora la responsabilidad de asegurar el cumplimiento del descanso obligatorio entre jornadas.



TELETRABAJO – HORARIO APLICABLE

Horario de aplicación a trabajadoras/es desarrollando Teletrabajo.

Contestado en el punto anterior



CONTROL HORARIO

Ajuste real del balance de horas a descansar, subsanando errores del propio sistema de control horario. (Anexo 5).

El ajuste del horario es anual y se realiza a final de año de forma automática por el sistema. El sistema no permite la modificación manual y ante errores de fichaje, existe la posibilidad de indicarlo en el apartado de observaciones del mismo día quedando corregido definitivamente con un año de posterioridad al error.



FLEXIBILIDAD HORARIA

Aplicación a personas asignadas a centros que siendo estos relacionados con la Producción o Mantenimiento de instalaciones, su ocupación no está ligada a los mismos (Anexo 5 – A.1).

Tratado en reuniones de Comisiones Paritarias previas. No se ha modificado en la negociación del VIII CCIG. La empresa muestra su disponibilidad a revisar que esta flexibilidad se extienda a colectivos de instalaciones de producción o mantenimiento adscritos a ocupaciones no ligadas a los mismos.



FLEXIBILIDAD HORARIA

Aplicación horario con más flexibilidad al colectivo encuadrado en escalones TC09 y TC10 (Anexo 5 – A.1)

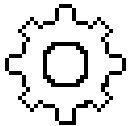
Contestado previamente en el punto (**FLEXIBILIDAD HORARIA TÉCNICOS CUALIFICADOS**).



ARTICULO 72. APARTADO C

Permiso por hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con acompañamiento.

Son alrededor de 4000 concesiones al año por este permiso, por lo que se entiende que la norma general aplicada no presenta ni problema interpretativo ni aplicativo.



ARTÍCULO 21 DEL VIII CCIG. TELETRABAJO

Grado de implantación e implicaciones legales para el trabajador.

Este punto no es un tema de paritaria. Una vez lanzada la aplicación de solicitud del teletrabajo se están comenzando a evaluar las solicitudes.



ARTÍCULO 36 Y ANEXO 5 APARTADO C

Interpretación del Artículo 36 y Anexo 5 Apartado C del VIII CCIG, sobre la aplicación del cómputo de las horas a descansar por el personal de Renovables con horario sujeto a disponibilidad.

La Representación de la Empresa indica que está regulado en el Artículo 36 de forma que menos de 4 horas se compensa con 4 horas y más de 4 horas se compensa con 7,5 horas.

La cuestión planteada trata de modificar lo acordado y dispuesto en este artículo por lo que excede al ámbito de esta Comisión Paritaria. Podrá ser modificado, si así lo estiman ambas partes, durante la negociación del próximo Convenio Colectivo.

PUNTO 35 DE LOS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS DEL VIII CCIG E INCLUIDO EN EL PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y CONCILIACIÓN

Estado de implantación del Plan AFLORA.

No es un tema de paritaria, es de implantación en los sistemas (parte de ausencias) para acreditar este disfrute. Se ha desarrollado un nuevo permiso en el parte de ausencias que estará disponible desde el 26 de octubre con efectividad desde el 1 de enero de 2021. Las personas que hayan disfrutado este permiso podrán modificar los partes de ausencias para corregir el uso de otros conceptos.



COMPENSACIÓN DE COMIDA A PLANTILLA SIN TARJETA COMEDOR

Aclarar cuando se va a proceder a regularizar la compensación de comida a la plantilla que no disfruta de la tarjeta comedor.

No es un tema de paritaria. No hay problemas de interpretación. No obstante, es un problema de fecha de efectividad. Se está desarrollando la herramienta informática que regule este punto. Una vez desarrollado, la fecha de efectividad será a partir del 1 de enero de 2021.



BOLSA DE RENOVABLES PERSONAL DE BAJA CON DISPONIBILIDAD

Interpretación de la fórmula y criterios de la regularización de la bolsa de Renovables como consecuencia de la baja de un empleado a disponibilidad (artículo 54 y anexo C del VIII CCIG) y su aplicación dependiendo de la dotación (número de integrantes que conforman un calendario).

Este punto fue interpretado en la Comisión Paritaria de fecha 9 de marzo de 2021. No obstante, se ha verificado por ambas partes que existen diferentes criterios de aplicación de esta fórmula en diferentes colectivos en función de la dotación y los días de disponibilidad. Para evitar diferentes interpretaciones, se define de nuevo la fórmula de la siguiente forma:

[Días de disponibilidad en calendario durante la baja] x [130 / (nº días de disponibilidad anual por calendario)].

Del resultado de esta fórmula, se obtendrán las horas que se descuenten de la bolsa de horas para proceder a su regulación.



OTROS TEMAS PRESENTADOS POR NO FIRMANTES

ARTÍCULOS 72.1 h) Y 79.1. INTERPRETACIÓN TIEMPO INDISPENSABLE REALIZACIÓN EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PÂRTO Y ATENDER AL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE, RESPECTIVAMENTE

No se ha dado ninguna discrepancia en este punto, desconociendo si ha habido problemas de aplicación. Este permiso se tomará por el tiempo indispensable y necesario vinculado al hecho causante, siempre que no se pueda acudir fuera de la jornada laboral.

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA. GARANTÍA PARA EL PERSONAL CON FECHA DE ALTA ANTERIOR AL 1 DE ENERO DE 2021

Discutido con anterioridad en el primer punto (**VALORES RETRIBUTIVOS PERSONAL CON ANTIGÜEDAD ANTERIOR AL 1 DE ENERO DE 2021**).

DESCUENTO ANTIGÜEDAD EN RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En el caso del personal sancionado con suspensión de empleo y sueldo, los días de suspensión del contrato de trabajo no se consideran para el cálculo del tiempo efectivo de trabajo en nuestra Compañía. No ha sido modificado por el VIII CCIG.

ACLARACIÓN ARTÍCULO 70

No es un tema de paritaria. Tras su aplicación en abril de 2021 se resolvieron las dudas planteadas.

PERÍODO TRANSITORIO ENTRE LA FIRMA DEL VIII CCIG HASTA SU PUBLICACIÓN EN EL BOE. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 44 DEL VIII CCIG Y DEL ARTÍCULO 29 DE ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

No se recoge en el texto del VIII CCIG ni en los Acuerdos Complementarios el término "trienio", ni contienen normas de derecho transitorio. Según el artículo 4, la vigencia del VIII CCIG es desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 52. COMPENSACIÓN DE RETÉN

Regulado con claridad en el VIII CCIG, artículo 52, considerando lo recogido en el artículo 34.2 y aplicando la norma NP004 apartado 10.a).

Cualquier pregunta, necesidad de información y/o consulta, no dudéis contactar directamente con vuestros delegados, con los despachos sindicales, con los titulares de la Comisión Paritaria Eneko García (Tno. 71931) y Carlos Padilla (Tno. 78616), o en el correo electrónico: uso@iberdrola.es.

LA SECCION SINDICAL DE LA USO, COMO FIRMANTE DEL VIII CONVENIO COLECTIVO, CONTINÚA TRABAJANDO EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DE IBERDROLA VIGILANDO SU INTERPRETACION Y APLICACION



Mikel Sesé García
Delegado Sindical U.S.O.
Secretario General
Sección Sindical Estatal
Grupo Iberdrola
msese@iberdrola.es
uso@iberdrola.es

Tomás Redondo, 1 28033 MADRID
Tel. 917842932 – 62932 - 72170



Carlos Padilla
Tno. 78616



Eneko García Martín
Tno. 71931



<http://www.uso-ibg.es>



+34 613007544