

Para el personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., en activo a fecha 1 de junio de 2017 la fecha de antigüedad reconocida a considerar, a estos efectos, será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., se considerará como antigüedad la fecha de dicho reingreso/alta. Esta antigüedad no se modificará por el hecho de que dicho personal se integre posteriormente en cualquiera de las restantes sociedades de Iberdrola Grupo.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 62. *Facultades de la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio en materia de anticipos especiales, ayudas especiales para discapacitados y ayudas de estudios, se faculta a la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales, para revisar las normas que regulan estos beneficios, con respeto a los criterios marcados en Convenio. La revisión quedará condicionada a su aprobación definitiva por la Comisión Paritaria.

Artículo 63. *Anticipos especiales.*

El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, que se encuentre ante una situación de contrastada necesidad, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, que no devengará interés alguno, cuya cuantía no excederá de cinco mensualidades, de acuerdo con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la Subcomisión Mixta de Asuntos Sociales (SMAS).

El reintegro deberá realizarse deduciendo, de cada mensualidad que la persona trabajadora perciba, una treintaseisava parte del importe del anticipo.

La cifra destinada a este fin no podrá suponer un coste financiero que exceda de 150.253,00 € anuales, teniendo en cuenta el tipo medio de interés de la deuda de la Empresa.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Artículo 64. *Ayudas especiales y ayudas de estudios.*

1. Ayuda para discapacitados.

Las personas trabajadoras podrán solicitar ayudas especiales para atender las necesidades de hijas e hijos, así como del cónyuge discapacitado o de la pareja de hecho formalmente acreditada igualmente discapacitada, de acuerdo con la «Norma sobre Ayudas Especiales para Discapacitados» (MNPP 3.3.010) y con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la SMAS.

2. Ayuda de estudios.

Las personas trabajadoras podrán solicitar ayudas de estudios para hijas e hijos cuando se esté destinado en centros aislados, así como para estudios universitarios y de formación profesional de hijas e hijos que no puedan cursarse en su lugar de residencia.

Tales ayudas se otorgarán de acuerdo con la «Norma sobre Ayuda de Estudios» (MNPP 3.3.009), y con el catálogo de condiciones y necesidades diseñado por la SMAS.

Artículo 65. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Los derechohabientes de las personas trabajadoras fallecidas en accidente de trabajo o por enfermedad profesional tendrán derecho a la percepción de una indemnización a

tanto alzado de 25.000 €, que será compatible con las indemnizaciones legales, o la del seguro colectivo de accidentes que pudiera corresponderles.

A tal fin, las personas trabajadoras deberán comunicar a la Dirección de la Empresa la relación de sus derechohabientes indicando orden de preferencia.

Artículo 66. *Asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para el personal activo de las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la Empresa.

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en las pólizas actuales, similares a las que se venían prestando por la Empresa Colaboradora, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario (resumen de prestaciones en el Apéndice).

Tendrán derecho a ser dados de alta como asegurados en la póliza que se instrumente para esta finalidad, a propuesta de la Empresa, y sin responsabilidad subsidiaria de ésta, el titular y los beneficiarios que tengan derecho a estar incluidos en la Seguridad Social como tales, según la normativa actual vigente y formen parte de su unidad familiar, quedando excluido el cónyuge divorciado.

Para las personas trabajadoras de Iberdrola S.A., de Iberdrola España, S.A.U. y de i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., de Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U, de Iberdrola Generación S.A.U., de Iberdrola Generación España, S.A.U., de Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.L.U. y de Iberdrola Clientes, S.A.U. el pago del importe íntegro de la prima del titular y de los beneficiarios incluidos, que tengan los requisitos antes señalados hasta 31 de diciembre de 2.004, será a cargo de la Empresa.

Para las personas trabajadoras de Iberdrola S.A., de Iberdrola España, S.A.U., de i-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., de Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U, de Iberdrola Generación S.A.U., de Iberdrola Generación España, S.A.U., de Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.L.U., de Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Energía Internacional, S.A.U., Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U. e Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U. con fecha de alta posterior a 31.12.2004 así como para todas las personas trabajadoras de Iberdrola Ingeniería y Construcción S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. e Iberdrola Renovables S.A.U., independientemente de la fecha de alta, la prima de los beneficiarios será a cargo del titular, bonificada por la empresa en los siguientes porcentajes:

- 2021: 25%
- 2022: 50%
- 2023: 75%
- 2024: 100%

Artículo 67. *Viviendas.*

1. Los contratos de arrendamiento de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectadas a centros, instalaciones o necesidades del servicio, quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de la persona trabajadora titular del contrato.

2. En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

- a) Con la viuda/viudo mientras permanezca en ese estado.
- b) Con los hijos e hijos, hasta los 21 años.
- c) Cuando se trate de hijas e hijos discapacitados reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

Artículo 68. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones recogidas en Anexo. A efectos de determinar en cada caso la contingencia protegida por este seguro, se estará a la calificación que otorguen los organismos competentes de la Seguridad Social.

Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo los periodos de baja transitoria por agotamiento de Incapacidad Temporal (espera de calificación) y por excedencias, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

El capital asegurado queda referido a una anualidad del Salario Individual Reconocido y al Complemento de Antigüedad de acuerdo con la cuota descontada en la última nómina en activo para el caso de fallecimiento, y de la cuota descontada en la nómina de la fecha de efectos de la resolución firme para el caso de la incapacidad.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cuota que corresponde a la persona trabajadora, que es de 0,50 € mensuales por cada 1.000 € de capital asegurado.

Artículo 69. *Gratificación por antigüedad.*

La Empresa abonará a las personas trabajadoras en activo al cumplimiento de determinados años de servicio en concepto de gratificación lo siguiente:

A los 10 años de servicio: Una mensualidad del SIR más complemento de antigüedad.

A los 20 años de servicio: Dos mensualidades del SIR más complemento de antigüedad.

A los 30 años de servicio: Dos mensualidades del SIR más complemento de antigüedad.

En todo caso, de los importes que corresponda se deducirán los pagos anticipados en compra Gratificación 25 años del Colectivo A y compra de Premios Fidelidad 25 años del Colectivo B, a que se refiere la estipulación adicional 3.ª del Anexo 1 (CCE) del ICCIG.

Para el caso del personal de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., en activo a fecha 1 de junio de 2017 la fecha de inicio de servicio a considerar, a estos efectos, será la de la fecha de entrada en vigor del VII Convenio Colectivo (1 de junio de 2017). Para reingresos o altas posteriores a 1 de junio de 2017 en Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., se considerará como fecha de inicio del servicio la fecha de dicho reingreso/alta. Esta fecha de inicio del servicio no se modificará por el hecho de que dicho personal se integre posteriormente en cualquiera de las restantes sociedades de Iberdrola Grupo.

Artículo 70. *Tarifa eléctrica.*

La Empresa continuará suministrando energía eléctrica a las personas trabajadoras y pensionistas en los siguientes términos: se establece la posibilidad de disfrutar de dos tarifas (domicilio habitual –primera tarifa– y vivienda ocasional de vacaciones –segunda tarifa–) para el personal activo y de una sola tarifa para el personal pasivo y personal en activo mientras esté en escala de ingreso (primera tarifa-domicilio habitual). Se mantienen los requisitos actuales de concesión y disfrute tanto para la primera como para la segunda tarifa.

El precio del suministro de energía eléctrica para ambos colectivos será de 0,000901 € por kWh, salvo situaciones específicas más favorables a extinguir.

El límite anual del consumo en estas condiciones queda fijado en 30.000 kWh persona trabajadora o pensionista año.

Las personas trabajadoras se harán cargo de los impuestos y cargas fiscales que pudieran derivarse de dicho suministro conforme a la aplicación de las normas tributarias y fiscales. El disfrute de la tarifa de empleado es un salario en especie de carácter individual.

La facturación adicional que realiza la empresa distribuidora (o comercializadora) en los supuestos previstos en el artículo 87 del RD 1955/00, de 1 de diciembre, llevará asociada la pérdida del beneficio de la «tarifa de empleado» correspondiente a la vivienda afectada por un periodo de tiempo de 6 meses. En caso de reincidencia, la pérdida del beneficio de la tarifa de empleado será definitiva.

CAPÍTULO X

Plan de igualdad, diversidad y conciliación

Artículo 71. *Principios generales.*

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones personales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en la asunción de responsabilidades en el ámbito personal y laboral encuentra serios obstáculos que, en gran medida, tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la mayor carga de las responsabilidades domésticas y familiares.

Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional, al igual que existen determinados sectores (como el energético) donde encontrar determinadas cualificaciones es complejo debido a un problema estructural (a nivel país) de formación al no acceder las mujeres a este tipo de estudios.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y la normativa que la desarrolla, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación de Iberdrola Grupo, para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente y las políticas del Consejo de Administración de Iberdrola y, en especial, la de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Convenio Colectivo, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de que la negociación colectiva no sólo es el instrumento idóneo para regular las condiciones de trabajo; también incide en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

En este contexto, y de forma específica, se regulan los siguientes aspectos:

- Permisos retribuidos.
- Derecho por cuidado del lactante.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Cambio de puesto.