

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.

– Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Se incluye y desarrolla en el Plan de Igualdad, Diversidad y Conciliación la Política de Familia que recoge los siguientes permisos:

– Ligado al hecho biológico de la maternidad, 15 días naturales previos a la fecha prevista del parto para la madre.

– Hasta dos días continuados inmediatamente antes del parto en caso de hospitalización por nacimiento de hija o hijo, a aquel que disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento o permiso por nacimiento y cuidado del menor, no pudiéndose disfrutar de forma posterior al nacimiento.

– Treinta días naturales continuados a disfrutar hasta que el niño cumpla un año. Este permiso mejora y sustituye al permiso por cuidado del lactante en cualquiera de sus fórmulas.

En este mismo sentido, este Plan promueve el mantenimiento de una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en las personas trabajadoras como en el resto de nuestros grupos de interés

En línea con los valores de nuestra Compañía, en concreto con la fuerza integradora, consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso integrado en nuestra cultura corporativa y en las políticas internas de la Compañía.

Las personas trabajadoras que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente capítulo y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente Capítulo podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todas las personas trabajadoras de las empresas de Iberdrola Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14, apartado 11, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007) todas las referencias o términos usados, en este Convenio Colectivo, como masculino genérico hacen referencia e incluyen también a las mujeres trabajadoras.

Artículo 72. *Permisos retribuidos por conciliación.*

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho.

b) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijas o hijos. Se permite la posibilidad de fraccionar este permiso en dos periodos de los cuales el inicio del primero coincidirá con el día del hecho causante y, el segundo, dentro de los treinta días naturales a contar desde el mismo día del hecho causante.

Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable a cinco si se necesitase efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Al menos se tendrá derecho a un día laborable al objeto de poder realizar los trámites por fallecimiento si todo el permiso cae en festivos, debiéndose utilizar este día dentro de los quince días naturales a contar desde el mismo día del hecho causante.

c) Hasta cinco días laborables, mientras dure el hecho causante recogido en este apartado, los dos primeros retribuidos y los tres siguientes no retribuidos (a elección de la persona trabajadora estos últimos podrán descontarse de los días de descanso o feriados, si los tuviera) por enfermedad grave u hospitalización (y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con acompañamiento) del cónyuge o pareja

de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días retribuidos si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más retribuido por cada periodo de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.

d) En el caso de enfermedad terminal, en cuidados paliativos en fase final de la enfermedad, de cónyuge, hijas, hijos, hermanas o hermanos a cargo de la persona trabajadora se tendrá derecho a quince días naturales retribuidos ampliables en otros quince no retribuidos. Para su concesión se deberá presentar justificante médico acreditativo de esta situación.

e) Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, la persona trabajadora podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables.

f) Un día por matrimonio de la hija, el hijo, hermana, hermano o padre/madre (el día de la ceremonia).

g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 Km. de distancia. En ambos casos se ampliará el permiso en un día más cuando el traslado de domicilio se origine como consecuencia de traslado forzoso de la persona trabajadora.

Se amplía en un día en los supuestos de familias en las que alguno de las hijas o los hijos a cargo tenga certificado de discapacidad o en las familias numerosas de categoría especial.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Dicho permiso está íntimamente ligado al hecho biológico de la maternidad estando su disfrute limitado exclusivamente a la madre.

i) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en el que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

j) La persona trabajadora que a lo largo de su vida laboral haya permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrá derecho a una licencia especial, a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación.

Se incrementa a 6 días naturales la licencia especial, considerando la compensación opcional del 85% del SIR + complemento de antigüedad, proporcional a la duración de la licencia (en el momento de la baja), causando baja por jubilación en el mismo momento en el que se debería iniciar el disfrute de esta licencia. Se utilizará a estos efectos para el cálculo de los días que corresponde para la licencia 6 días naturales por cada año a turno.

k) Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir que requiera el puesto siempre que coincida con horario de trabajo.

2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente artículo, las personas trabajadoras deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes del permiso. Si ello no fuera posible, dicha documentación deberá presentarse de manera improrrogable en el plazo de 24 horas a contar desde la reincorporación de la persona trabajadora al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, la persona trabajadora deberá comunicar su ausencia.

3. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, salvo para el permiso regulado en el punto c) de este artículo en el que se estará a lo dispuesto en el mismo, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el periodo de disfrute de vacaciones. No obstante, para los permisos por enfermedad grave u hospitalización regulados en el punto c) de este artículo, se posibilitará, a petición de la persona trabajadora, que el permiso se disfrute no a partir del hecho causante sino en otra fecha dentro del periodo de hospitalización o enfermedad, con el límite de días laborables establecidos en el mismo.

La inscripción en el registro de parejas de hecho se asimila al matrimonio en lo que se refiera a los permisos establecidos por afinidad.

Artículo 73. *Derecho por cuidado de lactante.*

El personal de la empresa, en el caso de lactancia de una hija o un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Asimismo, se podrá sustituir, por voluntad de la persona trabajadora, el derecho de ausencia al trabajo por una reducción de la jornada normal de 45 minutos con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Todo lo recogido en este artículo es incompatible con el disfrute del permiso de treinta días naturales establecido en la Política de Familia.

Artículo 74. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. En los casos de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el periodo que dure la hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquélla.

Este mismo derecho tendrá la persona trabajadora que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de reducción de la jornada regulada en el número anterior constituyen derechos individuales de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos personas trabajadoras que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, previa comunicación a la empresa. Aquél deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 75. Excedencia.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años a partir de la fecha de nacimiento de la hija o del hijo o de la resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hija o hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos individuales de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si las personas trabajadoras que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. Los periodos de excedencia a los que se refiere el presente artículo llevarán aparejados durante los tres primeros años la reserva de plaza, y el cuarto año el derecho a reingreso en otra plaza de similar o del colectivo incluido en el grupo profesional equivalente. Las personas trabajadoras excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo efecto la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquéllos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

5. Las personas trabajadoras excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa comunicará a la persona trabajadora su aceptación, teniendo ésta derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad.

Artículo 76. Excedencia forzosa por ejercicio de cargo público.

Cuando el cumplimiento del deber por la designación o elección para un cargo público suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 77. Cambio de puesto de trabajo.

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia de la hija o del hijo. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior.

Artículo 78. Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.

1. A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, las empresas integradas en Iberdrola Grupo podrán celebrar, si así lo estiman pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a las personas

trabajadoras en las situaciones de excedencia reguladas en el presente Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el artículo 45.1.d del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

2. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de las personas trabajadoras a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichas personas trabajadoras.

CAPÍTULO XI

Permisos y licencias

Artículo 79. *Otros permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

1) En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo la persona trabajadora percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

2) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.

2. A los permisos regulados en el presente artículo les será de aplicación las previsiones establecidas en los números 2 y 3 del artículo 72.º de este Convenio.

Artículo 80. *Otros permisos no retribuidos.*

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales fraccionables en dos periodos dentro del mismo año natural. La Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento/organizativas de la Empresa, especialmente si se ha concedido previamente dicho permiso.

No podrá disfrutarse un nuevo permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido tres años desde el anterior.

Se establecen tres días de permiso no retribuidos a disfrutar de forma continua o discontinua condicionando su disfrute a la aprobación previa por parte de la jefatura. Este permiso no se tendrá en cuenta a los efectos regulados para los días feriados en el artículo 33.º

Artículo 81. *Licencias especiales sin retribución.*

Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que la persona trabajadora no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Artículo 82. *Permisos por estudios.*

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados,