

IV-V CONVENIO COLECTIVO MARCO GRUPO ENDESA

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada anual de trabajo

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil seiscientos noventa y seis horas (1.696) de trabajo efectivo en cómputo anual.
2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco, que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada Convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la Disposición Transitoria Tercera.
3. La jornada anual se distribuirá diariamente de conformidad con las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo. A tal efecto, la Empresa negociará con las Secciones Sindicales dichos horarios en las Comisiones Territoriales de RRHH de Relaciones Laborales Territoriales o, en el caso de afectación general, en la Comisión Negeciadora de Materias Concretas de Relaciones Laborales. De no alcanzarse acuerdo al respecto la jornada anual se distribuirá de conformidad con lo establecido por los convenios de origen, en los horarios aplicables en cada empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, así como en el acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del I CMGE de 26 de abril de 2002, efectuándose el ajuste del horario diario, al inicio o al final de la jornada.
4. Las Direcciones de las empresas del ámbito funcional del Convenio, podrán distribuir el 10% de la jornada laboral de los trabajadores (sea de 1.696 horas o jornada inferior) de manera irregular a lo largo del año. De la alteración de la jornada laboral y de las causas que la justifican se informará a la representación legal de los trabajadores con una antelación previa de 5 días laborables.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado, altere pactos o acuerdos vigentes anteriores a la firma del IV CMGE, que contemplen modalidades de jornada irregular o turno, la empresa se compromete a negociar su implementación con la representación social.

Asimismo en el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado, afectase a la percepción de los conceptos retributivos que contemplan pactos o acuerdos vigentes, la empresa garantiza "ad personam" la cuantía de la retribución actual que, por su trabajo ordinario, vienen percibiendo los trabajadores que en la actualidad están afectados por dichos pactos o acuerdos.

Artículo 35. Jornada complementaria Horas suplementarias

Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrán realizarse una jornada complementaria horas suplementarias de hasta el máximo legal vigente (1826 horas), que podrá ser encomendada por la empresa y aceptada por el trabajador, y que se compensará según lo establecido en el Anexo II

Artículo 36. Festivos anuales

1. Desde el uno de enero de 2013 2018, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.
2. Asimismo, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa tendrán también derecho al disfrute de los festivos adicionales y licencias vacacionales previstas en el Convenio de origen que le resulte de aplicación.

Artículo 36. Vacaciones anuales retribuidas

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.
2. Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas, lo conservarán a título individual.
3. Los días de vacaciones pactados en el presente Convenio así como el disfrute de los 14 festivos, de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas, en su caso, en los Convenios de Origen no tendrán efecto, sobre la jornada anual.

Doc. 1
CNS. E. CME 3.7.18

4. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo del presente convenio que imposibilite al trabajador disfrutadas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4.5.

CAPÍTULO IX

Plan de Igualdad

SECCIÓN I

MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 37. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º. En materia de Selección y Promoción Profesional:

- a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
- b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.
A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:
 1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.
 2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.
 3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
 - c. Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.
Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de ~~Clasificación Profesional~~ y ~~Necesidades Organizativas~~ ~~Relaciones Laborales~~.
 - d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.
- 2º. En materia de Formación:
 - a. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.

- b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del IV Convenio Colectivo **Marzo** de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

3º. En materia de retribuciones:

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual Nivel Competencial, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

4º. En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

- b) El Código de Buenas Prácticas en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del IV CMGE

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se acomodará a lo establecido en el citado Código de Buenas Prácticas.

- c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Artículo 38. Información, Comunicación y Sensibilización

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, ...etc.) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

SECCION II

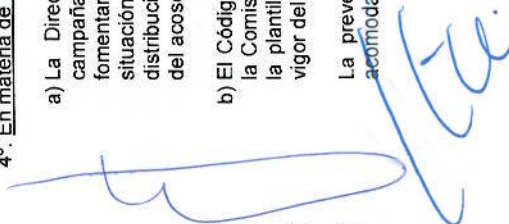
MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Artículo 39. Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34. apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º. Flexibilidad horaria.

- a) Los trabajadores adscritos a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora diaria.
- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador en virtud del horario



que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este **Convenio Colectivo**.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1.- La concreción se efectuará a solicitud del trabajador interesado mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

2.- El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

- Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada, o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

- Mediante su recuperación en el periodo o periodos del año natural en curso que se acuerden, sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

- En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En ~~este~~ este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3.- La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º.- Cambio temporal de régimen horario.

a) Los trabajadores adscritos a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1.- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o, en su caso, mayor de 10 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

2.- Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que ~~este~~ este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3.- Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por ~~el~~ mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4.- Las víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

5.- Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge o pareja de hecho del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

c) Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1.- Madres y padres con hijos menores de 3 años.

En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Endesa y en ambos concurren las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

2.- Trabajadores encargados del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3.- Víctimas de violencia de género.

4.- Víctimas del terrorismo.

d) La modificación del régimen horario en los cuatro supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

e) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3º.- Reducciones de jornada

a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá al trabajador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.- A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

2.- A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3.- A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4.- A las víctimas de violencia de género

5.- A las víctimas de terrorismo.

c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer y cualquier otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente

como permiso no retribuido conforme al artículo 41.d de este Convenio Colectivo.

d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco Convenio 9, en su caso, en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco 8 para los trabajadores a jornada completa.

e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º.- Excedencias por cuidado de familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a:

1.- Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2.- Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a ~~reserva de su puesto de trabajo~~. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial.

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

b) ~~Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo el trabajador mantendrá el derecho al sueldo al-energía eléctrica en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación. El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.~~

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma ~~Empresa-empresa~~ generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

~~e)~~ **Artículo 40. Permisos y licencias retribuidas**

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. (sólo padres)

c) ~~Hasta Cinco~~ días naturales en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

d) ~~Hasta Dos~~ días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

f) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por ~~consanguinidad~~ consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual. ~~ampliable~~ ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de edad. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o de violencia terrorista.

k) Los trabajadores que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en éste artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el

inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito. A estos efectos, se considera ámbito de referencia el correspondiente a cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral previstos en el presente Convenio ~~para los niveles de representación inferiores a la Comunidad Autónoma.~~

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo, en el primer caso, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.
4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 44 . Permisos y ausencias no retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:
 - a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.
 - b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año.
 - c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.
 - d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año.
2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio ~~Marco 6, en su caso, en el Convenio de Origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.~~

Artículo 42. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:
 - a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
 - b) Por guarda legal de algún menor de 10 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
 - c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

2-3. No obstante, si en todo el colectivo de trabajadores en que ha de producirse algún traslado concurren todos y cada uno de los aspectos que se detallan en los apartados a), b) y c), el desplazamiento o la movilidad geográfica temporal o definitiva se aplicará por orden de edad (de menor a mayor edad), entre los trabajadores del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

Artículo 43. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:
 - a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
 - b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
 - c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
 - d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.

e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo Fuera de la Oficina. ~~Teletabajo~~ como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 44. ~~Teletabajo o trabajo a distancia~~ Trabajo fuera de la Oficina

En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de ~~teletabajo~~trabajo fuera de la oficina, ya sean de carácter colectivo, ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por el empleado de un acuerdo individual de ~~teletabajo~~trabajo fuera de la oficina por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores, el derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.

4. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del acuerdo individual de ~~teletabajo~~trabajo fuera de la oficina y de la copia de los mismos, que tendrán como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el ~~Teletabajo~~ aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES-UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la Representación Social.

SECCION III

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Artículo 45. Permisos por embarazo y lactancia

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos periodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma, pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho periodo.

Asimismo y a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborales, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

Los días de lactancia acumulada que correspondieran según la jornada anual de cada trabajador, el régimen de trabajo que tenga y la situación en que se encuentre la madre, serán los que se detallan en el Anexo _____.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborales.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, aunque la madre no realice actividad retribuida, en caso de que ambos trabajen.

2. 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.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

Artículo 46--. Periodo de descanso por maternidad

El periodo de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los ~~trabajadores~~ Trabajadores, tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
2. En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del periodo de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el periodo de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición del beneficiario, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este éste sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Artículo 47. Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante 28 días trece-días naturales. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 40-- del presente Convenio. En los supuestos de parto o adopción múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 48. Permanencia en el puesto de trabajo

Durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la

misma. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de pareja de hecho trabajen en la empresa.

Cuando los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior tengan carácter sobrevenido al desplazamiento o traslado de la trabajadora, tendrá derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento ~~de a~~ reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Artículo 49. Vacaciones

1. Cuando, como consecuencia del embarazo o del disfrute de los periodos de descanso asociados al mismo, una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.
2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.
3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de descanso descrito en artículo 46 del presente Convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 50. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adaptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.
2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Derechos vinculados a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presen servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras y, en su caso, los trabajadores, tendrán los siguientes derechos:

a) Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno de su elección <mañana, tarde o noche> de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, cualquiera de ambos progenitores, durante la lactancia de los menores de 12 meses.

b) Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectuase la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en periodo de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo **Mareo** de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

c) A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora o trabajador, a petición propia, deberá ser excluido del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

2- Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre o padre de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los trabajadores adscritos al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora o trabajador que hubiera que realizar, la Empresa analizará si alguno de los sistemas de cobertura que se recogen a continuación se adaptan a la situación concreta, adoptará las siguientes medidas:

a-2. Siempre que sea posible se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a la trabajadora o trabajador durante los periodos de ausencia.

b-a. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las trabajadoras o trabajadores con el mínimo perjuicio de sus compañeros. A tal efecto se podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

1º. Realización de convenios especiales con Empresas de Trabajo Temporal o con el SPPE, para que por éstos se tenga a disposición de Endesa, un pool de trabajadores de los distintos puestos de

trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.

2º. Preparación de trabajadores de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras o trabajadores a turno.

La Empresa programará planes específicos de formación para disponer de trabajadores con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

Los trabajadores de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a la trabajadora o trabajador a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional de 33,86 Euros por cada día que sustituyan a la trabajadora o trabajador a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> el trabajador sustituido percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstos en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.

El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

SECCION IV

MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

Artículo 52. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo

1. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.