

Rojo: Aportaciones R.S.

Rojo sombreado: Aportaciones Empresa y RS

Azul: Aportaciones Empresa

Verde: comentarios/observaciones

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. De igual modo, la prohibición de cualquier trato discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro de Planes de Igualdad ante la Administración Laboral.

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.

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 Marco 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, satisfeca directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, 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.

- c. Se realizará una auditoría anual de salarios entre hombres y mujeres, que se reglamentará y desarrollará por la Comisión de Igualdad o por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Los datos de dicha auditoría se trasladarán a un registro de salarios; en el mismo se recogerán los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desegregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

A dicho registro salarial tendrá derecho a acceder la representación social, cada vez que ésta lo solicite o, como mínimo, una vez al año; la información del mismo se trasladará y analizará en el seno de la Comisión de Igualdad.

Si el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo es superior al del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se deberá incluir

- 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 personas trabajadoras, 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 Ocupacionales. (No aceptamos quitario, dependerá de lo que se acuerde en convenio sobre las comisiones)

- d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

- e. Para garantizar la efectividad del derecho, se dará traslado a la Representación Social, tanto en la Comisión de Igualdad como en la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, al menos anualmente, de los factores de todos los candidatos que concurren a cada plaza y el motivo de su selección (especificando si ésta se ha realizado como medida de acción positiva de igualdad y/o por problemas graves de conciliación).

2º. En materia de Formación:

- a. Facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras 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.

en dicho Registro la justificación de dicha diferencia, y la misma debe responder a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
(este punto, en lugar del planteado por la empresa -a continuación_)

c. Al objeto de 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, se pondrá en marcha la creación de un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de los trabajadores de plantilla, desegregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupacionales.

b. De dicha información de registro de valores medios se dará cumplida cuanta con carácter anual en el seno de la Comisión de Igualdad.

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

- 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 y de acoso laboral: 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 V CMGE

La prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y del acoso laboral, 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 y de acoso laboral. En ellas se procederá de acuerdo al Protocolo de actuación, Anexo nº 14 de este convenio. (Dentro del protocolo hay que incluir la realización de una evaluación de riesgos psicosociales al afectado, para ver la afectación, de su análisis, medidas,.... se seguirá por la Comisión de Participación)

5º.- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Para poder efectuar el seguimiento y evaluación de este Plan de Igualdad, se realizará cada tres años un nuevo diagnóstico que incluya todas las materias del mismo, incluidas las auditorías salariales; negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, dónde se efectuará también la comparativa con el diagnóstico anteriormente realizado.

Cada año, la Comisión de Igualdad recibirá toda la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, incluido el registro de salarios y los datos de proporción entre hombres y mujeres en todos los aspectos del Plan de Igualdad, así como de los datos de la aplicación de cada una de las medidas del Plan, segregadas por sexo, categorías, departamentos, líneas de negocio, empresas y territorio, que servirán de base, a dicha Comisión, para efectuar un informe anual del seguimiento y evaluación del Plan.

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, detección 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, y por el R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º.- Flexibilidad horaria.

- a) Las personas trabajadoras adscritas 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 **1:30** horas diarias.

~~desempeño actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2,5 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 sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a **(2,5)** veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4. Las víctimas de violencia de género durante el período 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 **3-12 años. Menores de edad.**

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

- 2.- Las personas trabajadoras encargadas 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 ~~2º y 3º de dependencia,~~ la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

- 3.- Víctimas de violencia de género.

- 4.- Víctimas del terrorismo.

- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

- c) Este derecho se registrará por las siguientes reglas:

- 1.- La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada mediante acuerdo entre ésta 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 período o períodos 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 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) ~~Las personas trabajadoras adscritas 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 ~~edad, 12 años o,~~ en su caso, mayor de 12 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 éste no

- 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 o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique, aún cuando el cambio de circunstancias 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 a la persona trabajadora 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 (menores de edad o como mucho 14 años de edad) o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2,5 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 2,5 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 la persona trabajadora 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 XX 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 o, en su caso, en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación a la persona trabajadora, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, (no quitar) que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 2,6 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Durante los dieciocho primeros meses la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo,

un mismo proceso patológico, darán lugar a permisos sucesivos cuando se sucedan cronológicamente los diferentes internamientos; considerando cada hospitalización como un hecho causante diferente. (jurisprudencia)

Cuando por estos motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

La licencia 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 (no aceptar)** Dos días en caso de hospitalización (no aceptar) intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este permiso estarán incluidos los partos sin complicaciones (jurisprudencia). Cuando por tal motivo la persona trabajadora 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 y parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.
- f) Este permiso podrá fraccionarse en dos partes, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes al hecho causante. (lo ideal sería hasta seis meses que por normativa se tiene para realizar los trámites testamentarios)
- g) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el de segundo y tercer grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento.
- h) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, 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.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- j) 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.

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.

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, la persona trabajadora mantendrá el derecho al suministro de energía (no aceptar) y al resto de beneficios sociales. (no aceptamos). No afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones (no estamos de acuerdo y ampliamos). El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo la persona trabajadora 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 personas trabajadoras de la misma 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.

Artículo 40. Permisos y licencias retribuidas

1. Las personas trabajadoras, 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. Si la persona trabajadora hubiese completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, el cómputo comenzará al día siguiente; si se hubiese producido durante un día de descanso de la persona trabajadora, entonces el permiso retribuido empezará a contar desde el primer día laborable. (jurisprudencia).

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. (sólo padres). Este permiso retribuido estará vigente hasta que se igualen el periodo de los permisos por nacimiento de ámbos progenitores, es decir durante los años 2019 y 2020.

c) Hasta (no aceptamos) Cinco días naturales en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de hospitalización, la duración del disfrute de esta licencia no irá condicionada al alta hospitalaria. Hospitalizaciones sucesivas, aún por

k) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de la persona trabajadora y de hijos menores de edad; así como del cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, en los casos de necesidad muy justificada. 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.

l) Las personas trabajadoras 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 3-2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

2. Las personas trabajadoras que no hubieren faltado un día más de dos días 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 este artículo, con excepción de los previstos en las letras b), c), f), g), i), k), m) y p). (En conciliación deberíamos no discriminar a los compañeros por las licencias sobrevenidas - Ojo con las letras, hay ponerlas correctamente)

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, durante el mismo periodo 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. (no aceptamos dependerá de lo que se negocie en este aspecto en Prevención)

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 (aceptar); cuando el día de inicio de la licencia la persona trabajadora 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 41. Permisos y ausencias no retribuidas

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días. ~~60 días.~~
- Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de 10 días laborables cuatro por año.
- Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 30 días laborables 15 días por año.
- Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de ~~dos meses~~ 60 días laborables por año.

Las licencias que hace referencia el presente apartado podrán disfrutarse de forma continuada o fraccionada.

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 o, 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. (no aceptamos, dependerá de los acuerdos en convenio al respecto)

Artículo 42. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

- 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 las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:
 - Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
 - Por guarda legal de algún menor de 10 años 14 edad o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
 - 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 valerle por sí mismo.
- En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

La Empresa, con carácter general, procurará que las personas trabajadoras no tengan que responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas que se llevarán dentro de la organización interna de la Empresa para sensibilizar a la plantilla con el ejercicio de este derecho.

(no de acuerdo con lo plasmado hasta el primer punto y seguido, que sustituimos por el siguiente.): Negociar tal y como dice el punto 2 de la Ley de Protección de Datos)

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Para ello, al objeto de hacer efectivo este derecho, la jornada laboral no ha de ser sobrepasada a través de la utilización de medios electrónicos puestos a disposición de la persona trabajadora, no teniendo por ello que dar contestación a llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, comunicaciones o whatsapp profesionales, fuera del tiempo de trabajo, salvo aquellos que estén en retén o guardias localizables, disponibles y disponibles autorizados, en situaciones de fuerza mayor.

El derecho a la desconexión se mantendrá en los mismos términos para quienes estén prestando servicios en la modalidad de trabajo fuera de la oficina, en los términos establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 44. Teletrabajo o trabajo a distancia, (no aceptamos), trabajo fuera de la oficina (TFO)

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 propondrán experiencias de teletrabajo (no aceptamos quitarlo) o trabajo fuera de la oficina, ya sean de carácter colectivo o ya individual, basándose en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

- Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria y reversible por la persona trabajadora de un acuerdo individual de teletrabajo (no quitar añadir) o de 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras participantes.
- La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la

2.3. No obstante, si en todo el colectivo de personas trabajadoras 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 las personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

(No aceptamos)

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

- 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:
 - Reducción, en la mayor medida posible, de las horas complementarias y de las horas extraordinarias.
 - Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia
 - Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
 - 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.
 - Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.
- 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.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, son conscientes de que la conectividad digital permanente afecta al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras y, por ello, quieren impulsar como política de la Empresa el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo.

existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Las modalidades de este tipo de trabajo podrán ser:

- Parcial (de uno a tres días a la semana o el reparto de esas horas durante la semana). (En esta modalidad está incluido el TFO)
- Total (los cinco días de la semana). (Se utiliza actualmente sobre todo por servicios médicos)

Las personas trabajadoras tendrán total flexibilidad en el horario durante dichos días, aunque tienen que cumplir el número de horas diarias de permanencia obligada de su centro de trabajo, en la modalidad parcial; en la modalidad total se cumplirá el número de horas total semanal de su centro de trabajo.

Las horas de teletrabajo que no puedan realizarse por motivos atribuibles a la Empresa, darán lugar a un banco de horas que ampliarán el periodo de duración establecido, para la modalidad total y a elección de la persona trabajadora/a en la parcial (bien ampliando el periodo o bien sin hacerlo, teletrabajando más días u horas de las previamente establecidas).

Previo acuerdo con la representación social, se establecerán los porcentajes respecto al número de personas trabajadoras acogidos a cada modalidad y el tiempo máximo de duración de estar acogido a este tipo de trabajo, así como el periodo de carencia para volver a solicitarlo.

Los trabajadores acogidos a la modalidad total (los cinco días de la semana), deberán estar adscritos al centro de trabajo que tenían en el momento de acogerse a este sistema de trabajo, a todos los efectos (incluido el de ejercer sus derechos de representación colectiva).

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. Todas las iniciativas que en esta materia pudieran existir, así como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo (no quitar) o de trabajo fuera de la oficina y de la copia (no aceptamos, dejar) se entregará a los miembros de la Comisión de Igualdad, de los mismos, que tendrán como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) (no aceptamos, dejarlo), se informará con carácter previo a la representación social; tratarán y acordarán en el seno de la Comisión de Igualdad.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO PARA LA MADRE BIOLÓGICA O DEL OTRO PROGENITOR DISTINTO A LA MADRE BIOLÓGICA Y DE CUIDADO DEL LACTANTE MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

(confuso, una cosa es como se llame el permiso y otra que es lo que se pretende proteger)

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD, ASÍ COMO DEL CUIDADO DEL LACTANTE

Artículo 45. Permisos por embarazo y lactancia cuidado del lactante

En los supuestos de embarazo y suspensión del contrato para la madre biológica o del otro progenitor distinto a la madre biológica, (no aceptamos, quitar, en este artº no se habla de esos permisos) -maternidad o paternidad y cuidado del lactante, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por cuidado del lactante de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria de ausencia fraccionable que podrá dividirse en dos fracciones a petición de la persona trabajadora en dos periodos de igual duración. (aceptamos)

El permiso retribuido diario por cuidado del lactante 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 de la persona trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad (el RD lo cambia).

Los días de cuidado del lactante que corresponderían según la jornada anual de cada persona trabajadora el régimen de trabajo que tenga y la situación en que se encuentre la madre, serán los que se detallan en el Anexo

(no aceptamos, la situación de la madre no interfiere)

El cálculo de la lactancia acumulada se regirá por el siguiente criterio:

Se calculan los días laborables de la persona trabajadora, teniendo en cuenta su jornada anual y régimen de trabajo, desde el nacimiento hasta que el menor cumpla 12 meses y se descontarán los días laborables que el trabajador estará acogido al permiso de nacimiento. De los días resultantes, se calcula 1 hora, por cada día, que se sumarán y se dividirán por el número de horas diarias de trabajo, lo que dará un número de días, que será el total de los días de acumulación por lactancia (días laborables). Si da una cantidad con decimales, se redondeará a la cifra superior. Los progenitores deberán disfrutarlo, hasta que el bebé tenga doce meses, en los periodos distintos a la suspensión del contrato por nacimiento o hasta los doce meses

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 sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

(No hemos trasladado lo aportado por la empresa por ser complicado trasladarlo, ya que no coincide con la que planteamos totalmente en este artículo, ya que se hace para ambos progenitores, todo lo recogido es literal del RD Ley 6/2019)

En el supuesto de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, la suspensión del contrato, para ambos progenitores, tendrá una duración de diecisiete semanas, de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa.

Una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de ambos progenitores, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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 seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

de la resolución judicial de adopción, guardia con fines de adopción y acogida.

(los días de trabajo efectivo, por territorio y régimen de trabajo están recogidos en el acuerdo de Lactancia actual)

En los supuestos de parto la duración del permiso de cuidado del lactante en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples, previsto en los párrafos anteriores, se incrementará proporcionalmente, será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado independientemente por la madre o y el padre en caso de que ambos trabajen aunque la madre no realice ninguna actividad retribuida (no aceptamos, quitar todo el párrafo, cambia con el RD)

Este permiso es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicarlo por escrito.

L

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, las personas trabajadoras 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 -cuidado del lactante.

Artículo 46. Periodo de suspensión descanso por maternidad del contrato por nacimiento y cuidado del menor

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 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 múltiple 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 los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los supuestos de parto, el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

No obstante, al ser una aplicación paulatina el RDL 6/2019, el progenitor distinto a la madre, desde el 1 de abril de 2019, hasta el 31 de diciembre 2019, tendrá un permiso por nacimiento y cuidado del menor, de ocho semanas, de las que las dos primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las seis semanas restantes, podrá distribuir las a voluntad, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días. Durante ese periodo del 2019, la madre puede cederle hasta cuatro semanas de su permiso de disfrute no obligatorio.

A partir del 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, el progenitor distinto a la madre, tendrá un permiso por nacimiento y cuidado del menor, de doce semanas, de las que las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las ocho semanas restantes, podrá distribuir las a voluntad, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Durante ese periodo, año 2020, la madre puede cederle hasta dos semanas de su permiso de disfrute no obligatorio.

Artículo 47. Permiso de paternidad Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante 13 días naturales ~~cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Estatuto de los Trabajadores.~~

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y comunicándolo con la debida antelación.

Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 40 del presente Convenio.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión del contrato, tendrá una duración de diecisiete semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las once semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las once semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de tres semanas, una para cada uno de los progenitores. En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o

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 período 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 adoptando, 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 45 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Se tramitará a las trabajadoras en estado de gestación, el inicio del subsidio por riesgo en embarazo a través de la Mutua y el INSS, en las situaciones y en las semanas de embarazo de acuerdo a la siguiente tabla y, en cualquier caso, se iniciará desde el primer día de la semana 37. (Según se aconseja por el INSS y la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia y AMAT).

Artículo 51. 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 presten 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 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

acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, al ser una aplicación paulatina el RDL 6/2019, cada uno de los progenitores adoptantes guardadores o acogedores, desde el 1 de abril de 2019, hasta el 31 de diciembre 2019, tendrá una suspensión de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial en la que se constituye la adopción, o decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento, a jornada completa; además otras doce semanas a repartir entre los dos, de ellas cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce. Se deben disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial en la que se constituye la adopción, o decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento.

Cada uno de los progenitores adoptantes guardadores o acogedores, a partir del 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, tendrá una suspensión de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial en la que se constituye la adopción, o decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento, a jornada completa; además otras dieciséis semanas a repartir entre los dos, de ellas cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semana sobre las dieciséis. Se deben disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial en la que se constituye la adopción, o decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento.

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 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

aportaciones que, en su caso, efectúese la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo Marco 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 el 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, así como las ausencias por permisos de maternidad y paternidad, causen 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 adoptará las siguientes medidas analizará si alguno de los sistemas de cobertura que se recogen a continuación se adaptan a la situación concreta: (no estamos de acuerdo):

- a. 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. 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 SPEE, 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, siempre de forma voluntaria.

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 35,80 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 sustituto percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas 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.

2. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 53. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus

seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 56. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo XX 39 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y ~~mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica.~~ (dejar, no estamos de acuerdo) durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 57. Compensación y absorción

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 54. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
2. Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 55. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un mínimo límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de

Faint, illegible text in the top left section of the page.

Faint, illegible text in the top right section of the page.

Faint, illegible text in the middle left section of the page.

Faint, illegible text in the middle right section of the page.

Faint, illegible text in the lower middle left section of the page.

Faint, illegible text in the lower middle right section of the page.

Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'W' followed by 'ltt'.