

**ACTA Nº 78 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO
MARCO DE ENDESA**

Presidenta Comisión Negociadora

Excma. Sra. D^a. María Emilia Casas Baamonde

Representación de la Dirección

D. Manuel Bellas Rodríguez
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla
D. Antonio Albarrán Ruiz
D. Victor Faba Yebra
D^a. Laura Gómez Tortosa
D. Andreu Aguila Perancho
D^a. Maria Rodriguez Navarro
D^a. Patricia Corrochano Campo
D. David Pena Castro

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sanchez
D. Antonio Fco. León Garrido
D. Jose Carlos Pombo Lopez
D^a. Rosa M^a Bustos Ramos
D^a. Guiomar Gil Zarza
D. Jose Carlos Ramos Nieto
D. Jesus Fermin Herrera Garcia

CC.OO.

D. Alfredo Villodas Rodriguez
D. Miguel Angel Garcia Martín
D. Antonio Jimenez Sanchez
D^a. Dolores Cantero Baena
D. Manuel Fernandez Perez (Asesor)

SIE

D^a. Ana I Martin Desiderio
D. Lorenzo Gonzalez Calcines (Asesor)

En Madrid a 11 de diciembre de 2019, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (V CCME), al objeto de celebrar la 78^a reunión de negociación del mismo.

En relación con el único punto del orden del día "**Negociación V Convenio Colectivo Marco de Endesa**", la Representación de la Dirección (RD) procede a dar contestación a las cuestiones planteadas por la Representación Social (RS) en la pasada reunión de la Comisión Negociadora en materia relativa al Plan de Igualdad, en concreto sobre la regulación del artículo relativo a los "*Derechos vinculados a la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante*", y otros aspectos tales como regulación del cambio temporal de régimen horario, mantenimiento de la referencia ad personam en los términos que recogía el IV Convenio Colectivo, correcciones en cuanto a la redacción en caso de partos múltiples, etc.

En virtud de lo anterior, la RD hace entrega de la propuesta dando contestación a lo planteado por la RS en materia de Igualdad, se adjunta al presente Acta como Documento 1.

La RS de UGT manifiesta que la propuesta presentada por CCOO y SIE es la conjunta que hay en la mesa por parte de la RS, plantea el establecimiento de la jornada continua con carácter general para toda la empresa, por eso

hasta que no haya un posicionamiento de la RD en contrario, no va a entrar a negociar nada sobre los puntos que ha manifestado la RD que no serían necesarios. De establecerse ese régimen horario con carácter general en la empresa.

La RS de CCOO y SIE, especifican que defienden la jornada continuada a nivel general, si bien en el caso de que no se consiga, se propone la redacción del artículo de cambio de jornada.

Ya que la RD, ha hecho entrega de dicho documento. La RS solicita un receso para darle un primer análisis y poder dar una primera contestación en esta misma reunión.

Tras el receso, la RS manifiesta que necesita más tiempo para analizar la propuesta entregada por la RD.

La RS de UGT reitera la petición de jornada continuada con carácter general para toda la empresa, además debe dejarse en varios puntos del texto aportado por la RD la referencia a los convenios de origen al menos hasta que no se resuelva el Laudo Arbitral en otro sentido. También se reitera en la petición de la semana adicional de permiso para el progenitor y con relación al artículo 51, se le tiene que dar ámbito de aplicación a todos los sistemas de trabajo.

La RS de SIE y CCOO y pone de manifiesto que debería aludirse a la regulación que pudiera existir en las distintas Comunidades Autónomas sobre los permisos, así mismo reitera la necesidad de facilitar a la Comisión de Igualdad, la información sobre la situación que sobre esta materia existe, de que las empresas que se incorporen, al ámbito funcional del V Convenio Colectivo de Endesa.

De la misma manera, la RS de CCOO y SIE reiteran la importancia de la semana adicional, en 2020, para los padres; de la obligatoriedad del Artº 51, ya que, sin ello, solamente se queda en una mera declaración de intenciones, como se manifestó por esta parte en anteriores reuniones; de igual manera, no se debe eliminar las alusiones a los derechos ad personam de los convenios de origen, ya que como viene aludiendo esta parte, los acuerdos alcanzados entre la RD y UGT no suponen que los trabajadores pierdan sus derechos ad personam, sino que esos derechos pierden la protección que tenían (blindaje) en los acuerdos de reordenación societaria de 1999 y posteriores, por lo que, al menos, se debe mantener la misma redacción sobre ellos que en el IV Convenio Marco.

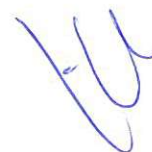
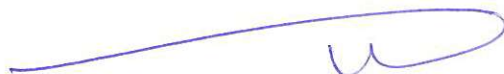
No obstante, lo anterior, la RS manifiesta que dará una contestación más detallada en la próxima reunión.

La RD indica que está a la espera de esa contestación pero manifiesta que no hay problema en facilitar en el seno de la Comisión de Igualdad información sobre esta materia, en caso de incorporación de nuevas sociedades al ámbito funcional del V Convenio Colectivo.

La RS de UGT en relación a lo planteado por la RD en la pasada reunión sobre el catálogo de ocupaciones para EGPE, manifiesta que habrá que ver que se dictamina en el Laudo Arbitral y que estará a lo que en este se establezca sobre la estructura profesional.

Por último, la RD y la RS ACUERDAN celebrar una reunión el 18 de diciembre a las 12.30 horas, en la que la RS dará contestación a lo entregado hoy sobre Igualdad y la RD hará entrega de nuevos capítulos objeto de negociación. Asimismo, se acuerdan la celebración de reunión del Equipo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales el 17 de diciembre a las 10 horas y a la 13 horas del Equipo de Acción Sindical, al objeto de avanzar sobre estas materias.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



~~Handwritten scribble~~

Handwritten scribble

Handwritten scribble

CAPÍTULO IX

Plan de Igualdad

SECCIÓN I

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

Artículo. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación directa o indirecta 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.

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:

- 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.
- 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

3º. En materia de retribuciones:

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración satisfecha 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.

- 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. 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 llevará un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupaciones.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa, no obstante de la información de registro de valores medios se dará cumplida cuenta con carácter semestral en el seno de la Comisión de Igualdad.

Cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

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

- 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.

- 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.

- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

- 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 XXXXXXXX.

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

- Para garantizar la efectividad del derecho, se informará a la Representación Social en la Comisión de Igualdad, de los procesos realizados y cuya selección se hubiera formalizado como medida de acción positiva de igualdad y/o conciliación.

2º. En materia de Formación:

- 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.

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.

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

2

- 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, por razón de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

- 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 CGE

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

- 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, por razón de sexo o laboral.

- En caso de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, se procederá de conformidad con los términos recogidos en el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral. Anexo XXX.

5º. Seguimiento del Plan de Igualdad:

Con carácter trimestral se trasladará a la Comisión de Igualdad información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, salvo el registro de salarios que se entregará con carácter semestral, así como los datos de aplicación de cada una de las medidas del Plan, segregadas por sexo, niveles competenciales, departamentos, líneas de negocio, empresas y territorio.

Artículo. Información, Comunicación y Sensibilización

- 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.

- 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

3

4

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 CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Artículo . Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo y dar cumplimiento al 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 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por tales motivos las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas específicas:

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 hora/día.
- 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 regirá por las siguientes reglas:

- 1.- La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada 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:

5

- b) 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 concudiesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

- 2.- 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 dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

- 3.- Víctimas de violencia de género.

- 4.- Víctimas del terrorismo.

- d) 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, las personas trabajadoras, 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 14 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

7

- 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 éste 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 14 años o, en su caso, mayor de 14 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 perciba ingresos de cualquier tipo superiores 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 razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores 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.

6

- 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 perciba ingresos de cualquier tipo superiores 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 XXX 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 V Convenio, que se mantendrán en los mismos términos previstos en éste 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) Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

8

- 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses las personas trabajadoras tendrán 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 perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Durante los dieciocho primeros meses las personas trabajadoras tendrán 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, de ser posible, en el mismo centro de trabajo y/o 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, el trabajador (**PENDIENTE LAUDO ARBITRAL**) 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5º.- Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia.

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

9

productivo, se propiciarán experiencias de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, 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 la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de éstas 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 participantes.
2. 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 existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.
3. Estas personas trabajadoras 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 modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

6º.- Otras situaciones.

Si cualquier persona trabajadora incurre en circunstancias para las que no se dé respuesta con las medidas anteriormente señaladas, podrá solicitar la adaptación de su jornada mediante un proceso de negociación con la empresa durante un periodo máximo de treinta días, en el cual se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Artículo . 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:

10

- a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.

- b) 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. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obediendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso.

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.

- c) 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

- d) Dos días en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta, 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 o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

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.

- c) Dos días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta.

- g) 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.

- 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 de la persona trabajadora o de hijos menores de edad, cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, 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.

- k) 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 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 8 horas 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 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.

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,

11

12

salvo, 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 . 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:

- a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días pudiendo ampliarse hasta 60 días en caso de acuerdo con la Empresa.
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de 4 días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.
- c. 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 15 días/año pudiendo ampliarse hasta 30 días/año en caso de acuerdo con la Empresa.
- d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa.

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

Artículo . 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 las personas trabajadoras afectadas 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 12 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.

13

a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo . Derecho desconexión digital

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En virtud de lo anterior y sin perjuicio de lo que establezca la política interna las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

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.

SECCION III

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, DE LA MADRE BIOLÓGICA, DEL OTRO PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA Y PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

Artículo . Permisos por embarazo y cuidado del lactante

En los supuestos de embarazo y cuidado del lactante, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por cuidado del lactante menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento múltiples, una hora diaria de ausencia que podrá dividir en dos fracciones a petición de la persona trabajadora

15

- 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, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.
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 primero antigüedad y segundo edad (en ambos casos de menor a mayor antigüedad y/o edad), entre las personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

Artículo . 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/Trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la Empresa.

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

14

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 período.

Asimismo y a elección de la persona trabajadora, podrán acumularse los citados períodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables.

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

Este permiso es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

La persona trabajadora podrá utilizar el permiso del cuidado del lactante acumulado, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, deberá preavisar con 15 días a la empresa, precisando la fecha en que iniciará y finalizará cada período.

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 de cuidado del lactante.

Artículo . Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

1.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor

- a) En el supuesto de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, la suspensión del contrato, tendrá una duración de diecisiete semanas para la madre biológica de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre biológica. A partir de enero de 2021, la duración del permiso de suspensión por nacimiento y cuidado del

16

menor, para el otro progenitor distinto a la madre, se igualará al de la madre, siendo también de diecisiete semanas, de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa. La duración para el otro progenitor del año 2020, se recoge en los apartados b).

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Cuando ambos progenitores trabajasen para cualquier empresa del ámbito funcional del Convenio, 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.

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.

17

b) A partir de 1 de enero de 2021, la suspensión del contrato para cada una de las personas trabajadoras adoptantes, guardadoras o acogedoras, tendrá una duración de **16 semanas**. 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 **10 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 constituya 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 **10 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 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.

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

4.- 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 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.

5.- En la tabla que figura en el Anexo ___ se detalla la duración de los permisos descritos en los artículos ___ y ___.

Artículo. Permanencia en el 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 período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los supuestos de parto múltiple, 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.

b) El otro progenitor distinto a la madre biológica desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, tendrá un permiso por nacimiento y cuidado del menor, de **12 semanas**, de las que las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las **8 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 período 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.

2.- Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

a) Desde el 1 de abril de 2020 y hasta el 31 de diciembre 2020, cada una de las personas trabajadoras adoptantes guardadoras o acogedoras, dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de **16 semanas** de disfrute voluntario, a repartir entre ambos progenitores, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las **16 semanas** totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las **16 semanas** a disposición del otro progenitor. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días

18

Durante los periodos de embarazo y cuidado del lactante, ya sea de un hijo menor de doce meses ya sea natural o en adopción o acogimiento, durante los doce primeros meses a contar desde la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa, las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas ni desplazadas en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con los interesados a petición expresa de los mismos. 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 las personas trabajadoras, tendrán derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Artículo. 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. 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 xxx del Estatuto de los Trabajadores.

Se facilitará a las trabajadoras en estado de gestación, la posibilidad de acogerse a la modalidad de trabajo fuera de la oficina desde la semana 37 de embarazo.

Artículo . Derechos vinculados a la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante

1. En caso de prestación de servicio en régimen de turno y al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de trabajadoras embarazadas (para una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto), y de ambos progenitores para el cuidado del lactante menor de 12 meses, las personas 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 aportaciones que, en su caso, efectúe 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, las personas trabajadoras, a petición propia, deberán ser excluidos del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

2. Para que el ejercicio de estos derechos por ambos progenitores para el cuidado del lactante menor de 12 meses, causen la menor repercusión posible sobre el resto de personas trabajadoras adscritas al mismo puesto de trabajo, o de su Área, afectadas por las sustituciones que hubiera que realizar, la Empresa tendrá la opción de optar por alguna de las medidas siguientes:

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 las personas trabajadoras durante los períodos de ausencia. Dicho personal, mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.

21

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

Artículo . 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.

23

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 personas trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros/as. 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 personas trabajadoras de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.

2º. Preparación de personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las mismas en régimen de turno.

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

Las personas trabajadoras de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a los mismos 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 (actualizar con incremento V CME) Euros por cada día que sustituyan a las personas trabajadoras a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> la persona trabajadora sustituida 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

22

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

Artículo . 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 ___ 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 a los beneficios sociales, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

24

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 . 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.



—