



PLAN DE IGUALDAD ENDESA Y MEDIDAS ADAPTACIÓN A RD 901/2020 Y RD 902/2020

V CONVENIO ENDESA - BOE num. 169 - 17 de Junio de 2020
Resolución de 4 de junio de 2020 de la Dirección General de Trabajo

ACUERDO COMISIÓN DE IGUALDAD de fecha 21 de Julio de
2023 DE MEDIDAS PARA ADAPTAR EL PLAN DE IGUALDAD
DE ENDESA A LOS RD 901/2020 Y 902/2020



PLAN DE IGUALDAD ENDESA	7
(CAPÍTULO IX - V CONVENIO COLECTIVO MARCO ENDESA)	7
Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	7
Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.	7
Artículo 40. Información, Comunicación y Sensibilización.	9
Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral	9
Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo.	9
Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas.	13
Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas.	15
Artículo 44. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo.	15
Artículo 45. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.	16
Artículo 46. Derecho desconexión digital.	16
Sección 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	17
Artículo 47. Permisos por embarazo y cuidado del lactante.	17
Artículo 48. 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.	17
Artículo 49. Permanencia en el puesto de trabajo.	20
Artículo 50. Vacaciones.	20
Artículo 51. Seguridad y salud laboral durante el embarazo.	20
Artículo 52. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 12 meses.	21
Sección IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo ..	22
Artículo 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo.	22
Artículo 54. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.	22
Artículo 55. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.	22
Artículo 56. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.	23
Artículo 57. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.	23
Artículo 58. Compensación y absorción.	23
ANEXO 19 - Cálculo cuidado lactante	24
ANEXO 20 - Cuadro resumen (suspensión por nacimiento/adopción)	25
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL (ANEXO 18 V CONVENIO ENDESA)	26
Artículo 1. Ámbito personal.	26
Artículo 2. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.	26

Artículo 3. Principios generales del procedimiento.	26
Artículo 4. Procedimiento.	27
Artículo 5. Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.	28
ACUERDO DE MEDIDAS PARA ADAPTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE ENDESA A LOS RD 901/2020 Y RD 902/2020	29
ACTA DE LA COMISION DE IGUALDAD – CIERRE NEGOCIACION – 23 JULIO 2023.....	29
MEDIDAS DE ADAPTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
Categoría: ACCESO AL EMPLEO	32
Objetivo: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Compañía	32
Medida 1ª Comunicar a la Comisión de RRLL y a la Comisión de Igualdad la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género.	32
Medida 2ª Comunicar a la Comisión de RRLL y a la Comisión de Igualdad los datos de contratación y de candidatos finalistas con perspectiva de género.	32
Medida 3ª En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento.	32
Medida 4ª Reportar los motivos de bajas definitivas segregadas por sexos y áreas en las que se producen	32
Objetivo: Sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección	33
Medida 5ª Formar en materia de igualdad a los equipos directivos incluyendo mandos intermedios haciendo especial hincapié en los sesgos habituales en los que suelen caer los responsables de la selección.	33
Medida 6ª Redactar un documento que defina el proceso y criterios objetivos de selección, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección....	33
Categoría: FORMACIÓN	34
Objetivo: Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación, fomentando la formación de mujeres en aquellas áreas técnicas en las que actualmente están infrarrepresentadas.	34
Medida 7ª Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de la formación programada, teniendo en cuenta otros factores de desagregación como las franjas de edad.	34
Medida 8ª Facilitar la integración, mediante el ofrecimiento de cursos de reciclaje y/o acompañamiento, previo al inicio del desempeño de las funciones, a las personas empleadas que se reincorporen de excedencias por cuidado de hijo o de familiar que hayan tenido una duración superior a 1 año o inferiores a un año, cuando se haya producido una modificación en su puesto de trabajo durante el periodo de ausencia.....	34
Medida 9ª Cuando la persona solicita una excedencia por motivos de conciliación con reserva de puesto, consultarle previamente al inicio de esta excedencia si de forma opcional y totalmente voluntaria, quiere realizar las formaciones existentes para su puesto, durante ese periodo, e invitar y facilitar que la persona participe en las mismas (pago de dietas desplazamiento y etc.) con el objetivo de que se mantenga actualizada en las competencias propias de su puesto, informando que dicha formación se dará a la reincorporación.	34
Medida 10ª Establecer los cauces para que la formación se realice en horario compatible con la presencia de las personas convocadas, dentro de su jornada laboral.....	34
Objetivo: Garantizar la igualdad en el acceso a la formación con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.....	35
Medida 11ª Reportar el número de mujeres en la formación de materias técnicas	35

Medida 12ª Incentivar la elección de formación en materias técnicas por parte de las mujeres mediante entrevistas de los PBP.	35
Objetivo: Garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad efectiva, incluidos (y especialmente) los miembros de la Comisión de Igualdad	35
Medida 13ª Realización de cursos en materia de igualdad para la plantilla y Comisión de Igualdad.	35
Categoría: PROMOCIÓN Y LIDERAZGO	36
Objetivo: Concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad de oportunidades a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía	36
Medida 14ª Realizar formaciones en materia de igualdad dirigida a los equipos que participen directa o indirectamente en la promoción profesional de la plantilla de ENDESA	36
Medida 15ª Informar a la RS de la metodología que se utiliza para la detección de personas sucesoras.....	36
Objetivo: Apostar por la promoción del talento femenino y garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la objetividad de los procesos de promoción (sobre la base de criterios de idoneidad y capacidad de las personas candidatas).....	36
Medida 16ª Realizar acciones de los procesos de selección de cobertura interna para promover la participación y consideración de la mujer en aquellas áreas en las que está infrarepresentada	36
Objetivo: Promover las movilidades funcionales ascendentes en igualdad de condiciones tanto a mujeres como a hombres de cada unidad en la que sea necesaria.	37
Medida 17ª Mayor presencia de mujeres en determinados puestos en los que están subrepresentadas.	37
Objetivo: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	37
Medida 18ª Identificar de forma diferenciada a las mujeres con potencial para promocionar.	37
Medida 19ª Desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la Compañía, con el fin de determinar las fortalezas y que permitan a las mujeres acceder a puestos de mayor responsabilidad en la organización.	37
Categoría: RETRIBUCION	38
Objetivo: Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa y la eliminación de la brecha salarial existente.....	38
Medida 20ª Generar registro salarial, revisando periódicamente los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Compañía, comprobando que siguen criterios claros, objetivos y neutros.	38
Objetivo: Garantizar beneficios sociales y previsión social durante periodos con medidas de conciliación	38
Medida 21ª Mantener la aportación plan pensiones y beneficios sociales durante periodos de reducción jornada/suspensión de contrato /excedencias con reserva de puesto, aspecto ya previsto en la normativa legal (RD 1/2002, y Ley 12/2022 art. 5.2 (modificado)) y aprobado en el Reglamento del Plan de Pensiones.	38
Categoría: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	39
Objetivo: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	39
Medida 22ª Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.	39

Medida 23ª Comprobar que los canales habituales de comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación están a disposición de toda la plantilla de ENDESA.	39
Medida 24ª Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	39
Medida 25ª Recordar la Política de Desconexión Digital.	39
Objetivo: Promover e impulsar una cultura corporativa consciente en materia de conciliación, facilitándola desde el enfoque de la corresponsabilidad y la flexibilidad con el objeto de que se equilibre el acceso de los hombres, y no recaigan tanto sobre las mujeres las medidas que suponen reducción de salario.....	40
Medida 26ª Acciones de sensibilización para el equilibrio en el acceso a las medidas de conciliación.....	40
Medida 27ª Fomentar entre el personal directivo, la adopción de medidas de conciliación personales, para ejemplarizar la no afectación en la promoción y desarrollo profesional.	40
Medida 28ª Seguimiento específico de las medidas de conciliación que suponen reducción de jornada y salario. ...	40
Categoría: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA SALARIAL	41
Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional	41
Medida 29ª Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciona un valor a cada puesto y permite comparar las retribuciones entre los puestos de igual valor en la Compañía.	41
Medida 30ª Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	41
Categoría: PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA	41
Objetivo: Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la violencia de género. Compromiso de tolerancia cero.....	41
Medida 31ª Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa.	41
Categoría: PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	42
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.....	42
Medida 32ª Revisar el Plan de Prevención y la gestión de la actividad preventiva con perspectiva de género	42
Medida 33ª Recopilar datos desagregados por sexo cuando aporten información relevante para avanzar en una política de prevención que integre las necesidades de toda la plantilla.	42
Objetivo: Seguir garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en período de lactancia	43
Medida 34ª Aplicar el Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna existente en Endesa a partir de la comunicación de la trabajadora.....	43
Medida 35ª Informar a las personas trabajadoras acerca de las condiciones y forma de solicitar la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.	43
Categoría: PROTOCOLO ACOSO	44
Objetivo: Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	44
Medida 36ª Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	44

Medida 37ª Realización de campañas de LGBTBI+ friendly o apoyo explícito a la diversidad de género, en todas las sedes y puntos de servicio Endesa. 44

Objetivo: Garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Empresa, a la vez que se fomentan los entornos de trabajo respetuosos.45

Medida 38ª Declaración empresarial de tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia sexual, incluyendo acoso sexual o por razón de sexo. 45

Medida 39ª Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa)..... 45

Medida 40ª Actualizar y difundir protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente. e incorporarlo en la intranet (en el espacio dedicado a igualdad) 45

Medida 41ª Realización de una formación "obligatoria" para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral. 45

Medida 42ª Realización de un Curso de Riesgos Penales que incluya acoso..... 45

PLAN DE IGUALDAD ENDESA

(CAPÍTULO IX - V Convenio Colectivo Marco Endesa)

Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 39. 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

- a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
- b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- 1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.
- 2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.
- 3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- c. Posibilitar la participación de las, 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 Relaciones Laborales.

- 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 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

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.

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 V 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 satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial 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. 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 extra salariales 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

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, por razón de sexo o 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 Convenio Colectivo Marco de Endesa.

La prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o 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, por razón de sexo o laboral.

d) 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 18.

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 40. 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.

Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral**Artículo 41. 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:

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:

- 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 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 razón de edad, accidente o enfermedad no puede

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. Quien precise encargarse 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, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

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

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.

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

b) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario o cuando cambien las circunstancias que dieron lugar a ese derecho 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 que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores 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 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 43.d) de este Convenio Colectivo.

d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio, que se mantendrán en los mismos términos que 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:

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 acogimiento o guarda con fines de adopción, 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 mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica previsto en el presente Convenio. 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 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.

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.

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 42. 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 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 obedeciendo 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 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.

f) 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 este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial.

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, 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 43. 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 sesenta días en caso de acuerdo con la Empresa.
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro 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 quince 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 presente Convenio.

Artículo 44. 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.
- 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 primero de 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 45. 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 a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 46. 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.

Sección 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 47. 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 o guarda con fines de adopción, una hora diaria de ausencia, que podrá dividir en dos fracciones a petición de la persona trabajadora.

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.

Los días de cuidado del lactante que corresponderían según la jornada anual de cada persona trabajadora y el régimen de trabajo que tenga, serán los que se detallan en el anexo 19.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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 periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, deberá preavisar con 15 días a la empresa, precisando la fecha en que iniciará y finalizará cada periodo.

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 salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso de cuidado del lactante.

Artículo 48. 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 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 el apartado 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 períodos 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 períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Cuando ambos progenitores trabajasen 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.

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 período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta 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 períodos 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 períodos, 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 17 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 17 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 17 semanas a disposición del otro progenitor. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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 17 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 11 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos 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 períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 11 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 y la tercera semana a disfrutar a elección de 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 20 se detalla la duración de los permisos descritos en los artículos 47 y 48.

Artículo 49. Permanencia en el puesto de trabajo.

Durante los períodos de embarazo y cuidado del lactante, de un hijo natural menor de doce meses o en adopción o acogimiento y 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 50. Vacaciones.

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, estas 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 período de descanso descrito en artículo 48 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 51. 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 48.7 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 52. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 12 meses.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de trabajadoras embarazadas, (para la adecuada protección tanto de su salud como de la del feto), y de ambos progenitores para el cuidado del menor de 12 meses, las personas trabajadoras en estas circunstancias tendrán los siguientes derechos:

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. 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, efectúase 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.

2. 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, deberá ser excluido del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

b) Para el sistema de trabajo a turno:

Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritos 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 el cuidado del lactante menor de 12 meses.

2. Para que el ejercicio de los derechos mencionados en el punto anterior de la trabajadora embarazada y de ambos progenitores de un menor de 12 meses, cause 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 posibilidad de optar por alguna de las siguientes medidas:

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Formalizar contratos de interinidad o a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia.

Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.

2. 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 para lo cual se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria, para lo cual se dará la formación adecuada y necesaria para el desarrollo de las posibles ocupaciones a cubrir.

b) Para el sistema de trabajo a turno:

Dadas las especiales características de este sistema de trabajo, se podrá optar, además de las medidas referidas en el punto anterior por las siguientes

- Programar 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.

- Los trabajadores de otras unidades y/o del propio turno que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a las personas trabajadoras 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 revalorizable de (2018: 35,44 €, 2019: 35,79 €, 2020: 36,15 €, 2021: 36,51€, 2022: 36,88 €, 2023: 37,25€) 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 sustituta 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.

Sección IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo

Artículo 53. 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 54. 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 55. 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 56. 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 57. 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 41 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.

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 58. 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.

ANEXO 19 - Cálculo cuidado lactante

	Horas trabajo anual	Jornada diaria (Media)	Días laborables	Madres y Padres a partir del 2021		Padre 2019 sin cesión Madre		Padre 2020 sin cesión Madre		Padre 2019 con cesión 4 semanas Madre		Padre 2020 con cesión 2 semanas Madre	
					Días de cuidado del lactante		Días de lactancia a disfrutar		Días de lactancia a disfrutar		Días de lactancia a disfrutar		Días de lactancia a disfrutar
Jornada Anual Unelco.	1687,2	7,63	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Unelco Turno.	1696	8	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20
Jornada Anual Sevillana.	1650	7,47	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Sevillana Turno.	1616	8	202	136	20	171	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Anual ERZ.	1609,5	7,32	220	148	20	186	25	169	23	169	23	161	22
Jornada Anual ERZ Turno.	1609,5	8	201	136	20	170	21	155	20	155	20	147	20
Jornada Anual Gesa.	1665	7,53	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	21
Jornada Anual Gesa Turno.	1640	8	205	138	20	174	22	158	20	158	20	150	20
Jornada Anual Enher.	1676	7,58	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Enher Turno.	1680	8	210	142	20	178	22	162	20	162	20	154	20
Jornada Fecsa.	1623	7,34	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Fecsa Turno.	1624	8	203	137	20	172	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Endesa.	1672	7,57	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Endesa Madrid.	1642	7,43	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Endesa Turno Cerrado.	1600	8	200	135	20	169	21	154	20	154	20	146	20
Jornada Anual Convenio Marco.	1696	7,67	221	149	20	187	24	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Convenio Marco Turno	1696	8	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20

(*) Semana

Días de lactancia a disfrutar: mínimo 20 días máximo 25 días.

Que en relación al artículo 47 del V CME y la posibilidad disfrutar de manera acumulada el permiso del cuidado del lactante, la fórmula de cálculo es la siguiente:

Se calcula el nº de semanas, descontando las semanas del permiso por cuidado del menor, hasta el cumplimiento de los 12 meses de la fecha del parto y, por regla de tres, se calcula a cuantos días laborables equivales

Si el nº de días laborables del año corresponden a 52,14 semanas, las semanas queden del año una vez descontado las semanas del permiso del cuidado del menor corresponden a X días.

El resultado de la regla de tres anterior se divide entre la media de jornada diaria y el resultado son los días laborables del cuidado del lactante acumulado

PARÁMETROS DE CÁLCULO

		Semanas después del permiso
Días año.	365	
Días vacaciones.	27	
Días festivos.	14	
Días fines de semana.	104	
Días laborables año.	220	
Días laborables año turno.	Según convenio origen	
Semanas laborables año.	52,14	
Semanas permiso cuidado menor 12 meses madre y del otro progenitor a partir del 2021.	17	35,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019.	8	44,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019 + 4 semanas cesión madre.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020 + 2 semanas cesión madre.	14	6,00

Si existieran casos no contemplados en el cuadro anexo se revisará el cálculo.

Para la obtención de los días de lactancia acumulada que figuran en el cuadro anterior, se toman como referencia, para el personal con jornada normal, 220 días laborables, 52,14 semanas, y para el personal a turno de 200 a 212 días laborables (según la jornada anual) y 52,14 semanas.

El cálculo del descanso continuado para el cuidado del lactante se realizará calculando 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 progenitor estará en suspensión de contrato. De los días resultantes, se calcula una 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 días laborables de descanso continuado. Si la cifra resultante contiene decimales se redondeará a la cifra superior.

La duración del permiso se incrementará proporcional mente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

ANEXO 20 - Cuadro resumen (suspensión por nacimiento/adopción)

NACIMIENTO			ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR		2019
A partir del 1/4/2019	A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica		PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.
DURACIÓN TOTAL: 17 semanas (ampliables según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	2019	2020	2020
	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio)	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 17 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.
	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto.	2021
	PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	A partir del 1/1/2021: duración total para cada progenitor 17 semanas ampliables según supuestos*, 6 obligatorias ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 11 semanas restantes, en periodo semanales, de forma acumulada ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

(*) Supuestos de ampliación:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro u hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral (ANEXO 18 V Convenio Endesa)

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 2. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Se entiende por acoso laboral la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador
3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, en los términos descritos en los anteriores apartados de este artículo, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
4. Igualmente, las partes consideran reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.
5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso sexual, por razón de sexo o laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 3. Principios generales del procedimiento.

1. La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
2. El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:
 - Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
 - Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
 - Tramitación urgente.
 - Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
 - Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral resulten acreditadas; así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.
3. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el denunciante pudiera ejercer.

Artículo 4. Procedimiento.

- Las denuncias por acoso sexual por razón de sexo o laboral se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.
- La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores.
- Además podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el Instructor o la Empresa le dirijan.
- El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.
- El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.
- Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.
- Concluida la fase de averiguación de los hechos, el Instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.
- Este Informe expresará la convicción, o no, del Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.
- La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual por razón de sexo o laboral denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.
- Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.

– Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

Artículo 5. Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.

1. Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación en aquellos supuestos en que el presunto acosador pertenezca a la plantilla de Endesa y la persona afectada preste servicios para Endesa mediante contrato de puesta a disposición o sea empleada de Empresas Contratistas que realicen una obra o servicio para Endesa.

En estos casos, Endesa comunicará los hechos a la Empresa de Trabajo Temporal o Empresa Contratista, cuyo empleado esté implicado en el caso, al objeto de coordinar actuaciones, así como que las Empresas puedan ejercer las medidas inherentes a su facultad de dirección y organización del trabajo.

2. En el caso de que fuese el trabajador puesto a disposición de Endesa o un empleado de una Empresa Contratista quien presuntamente hubiese realizado el comportamiento de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral a un trabajador de Endesa, se exigirá a la Empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso, así como el ejercicio de las acciones disciplinarias que resulten procedentes.

3. De estos supuestos, la Dirección de Endesa informará a la Representación Social de Endesa, salvo lo relativo a la identidad y circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

ACUERDO DE MEDIDAS PARA ADAPTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE ENDESA A LOS RD 901/2020 Y RD 902/2020

ACTA DE LA COMISION DE IGUALDAD – CIERRE NEGOCIACION – 23 JULIO 2023

ACTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

“Cierre proceso negociación y adaptación del Plan de Igualdad de Endesa a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020”

Representación de la Dirección

D. David Pena Castro
D^a. María Rodríguez- Navarro Oliver
D^a. Isabel Benítez García
D^a. Marta Cotrina González
D. Rafael Rodríguez Ucha
D^a. Ana Espinaco Urbina
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla

Representación Sindical

UGT

D^a. Margarita Blanco Escobar
D^a. M^a Jesús Luque Cañada
D^a. Marta Pizarro Prieto
D. Miguel Angel Martínez García

CC.OO.

D^a. Rocio Mesa González
D^a. Arancha Menendez Bueno

SIE

D^a. Anal. Martín Desiderio

A 21 julio de 2023, se reúnen las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión de Igualdad al objeto de negociar la adaptación del Plan de Igualdad de Endesa y cumplir con lo previsto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 y en la representación que ostentan

MANIFIESTAN

Primero. - Que, en fecha de 23 de enero de 2020, se procedió a la firma del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (VCME), formando parte del citado cuerpo normativo el Plan de Igualdad de Endesa (Capítulo IX.- Plan de Igualdad), así como el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral (Anexo 18). y que fue publicado en el BOE núm. 169 de 17 de junio de 2020, se adjunta al presente Acta como Documento 1.

Segundo. - Que el citado VCME y el Plan de Igualdad de Endesa prevé la Comisión

de Igualdad (artículo 108 del VCME).

Tercero. - Que, en fecha 14 de octubre de 2020, fueron publicados en el BOE núm. 272:

- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cuarto. - Que en virtud de lo previsto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, en concreto en la Disposición Transitoria única del RD 901/2020, relativo a Planes



Firmado por
MARGARITA BLANCO
ESCOBAR *Rocio Mesa González*
el 25/07/2023 a
las 11:42:16 CEST

Firmado por Rocio
Mesa González *Carlos Vila*
el 25/07/2023 a
las 12:40:53 CEST

Firmado por CARLOS
VILA QUINTANA
el 25/07/2023 a
las 12:59:32 CEST

Firmado por NOELIA
DE LA FUENTE
PINILLA
el 25/07/2023 a
las 13:32:18 CEST

de igualdad vigentes, se inició un proceso de negociación entre la Representación de la Dirección (RD) y la Representación Social (RS) mayoritaria en Endesa (UGT, CCOO y SIE) en la Comisión de Igualdad el pasado 25 de enero de 2022.

Quinto. - Que desde el 25 de enero de 2022 y hasta el día de hoy se han celebrado 27 reuniones del proceso negociador para la adaptación del Plan de Igualdad de Endesa según lo previsto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, con la finalidad de alcanzar acuerdo entre la RD y la RS.

Sexto. - Que, tras 11 reuniones de negociación que se iniciaron el pasado 25 de enero de 2022 y finalizaron el 14 de Julio de 2022 se alcanzó Acuerdo entre la RD y la RS sobre el Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad de Endesa con datos a cierre del 2021, que se adjunta a la presente Acta como Documento 2.

Séptimo. - Que, tras 16 reuniones de negociación se alcanzó Acuerdo entre la RD y la RS en el día de hoy, tras resolver por parte de la RD las últimas dudas planteadas por la RS y agradeciendo la RS la incorporación de muchas de sus propuestas, sobre las Medidas de Adaptación del Plan de Igualdad de Endesa a lo previsto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, sin perjuicio que a lo largo del proceso negociador del VI Convenio Colectivo se puedan introducir mejoras sobre el Plan de Igualdad de Endesa, que se adjunta a la presente Acta como Documento 3.

Octavo. - Que en virtud de cuanto antecede ambas partes

ACUERDAN

PRIMERO. - Dar por finalizado el día de hoy el proceso de negociación para la adaptación del Plan de Igualdad de Endesa a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 iniciado el 25 de enero de 2022.

SEGUNDO. - Que la vigencia de las Medidas de Adaptación del Plan de Igualdad de Endesa tratadas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, Documento 3, será la del actual Plan de Igualdad de Endesa, prorrogándose las mismas automáticamente hasta la firma del próximo Plan de Igualdad de Endesa, (con la correspondiente revisión si por el nuevo Plan fuera preciso), si bien la duración de las Medidas no superarán en ningún caso la vigencia máxima que prevé el Real Decreto 901/2020, siendo ésta de 4 años, iniciándose, en su caso, previo a la fecha de finalización de vigencia, nuevo proceso negociador del Plan de Igualdad que mantenga o añada medidas a las acordadas en este acto.

TERCERO. - Que el seguimiento de las Medidas de Adaptación del Plan de Igualdad de Endesa a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, Documento 3, se realizará en el seno de la Comisión de Igualdad, prevista en el artículo 108 del VCME, con



Firmado por
MARGARITA BLANCO
ESCOBAR *Rocio Mesa González*
el 25/07/2023 a
las 11:42:17 CEST

Firmado por Rocio
Mesa González *Carlos Vila*
el 25/07/2023 a
las 12:40:53 CEST

Firmado por CARLOS
VILA QUINTANA
el 25/07/2023 a
las 12:59:32 CEST

Firmado por NOELIA
DE LA FUENTE
PINILLA
el 25/07/2023 a
las 13:32:18 CEST

periodicidad semestral, tal y como prevé que se celebren las reuniones de la citada Comisión, si bien las medidas que impliquen una periodicidad inferior, se enviará la información en la fecha correspondiente, mensual o trimestralmente, considerando poder celebrar reuniones extraordinarias si el seguimiento de algunas medidas lo precisase.

CUARTO. – Elevar a la Autoridad Laboral a efectos de su registro los siguientes documentos:

- Plan de Igualdad de Endesa (Capítulo IX del V CME), y Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral (Anexo 18 del V CME) Documento 1.
- Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad de Endesa, Documento 2.
- Medidas de Adaptación y sistemas de seguimiento y evaluación que garanticen la eficacia del Plan de Igualdad de Endesa según el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, Documento 3.

QUINTO. - Designar a D^a. Noelia de la Fuente Pinilla para la realización de los trámites descritos en el ACUERDAN CUARTO.

Sin más asuntos que tratar, firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



Firmado por
MARGARITA BLANCO
ESCOBAR *Rocio Mesa González*
el 25/07/2023 a
las 11:42:17 CEST

Firmado por Rocio
Mesa González *Carlos Vila*
el 25/07/2023 a
las 12:40:54 CEST

Firmado por CARLOS
VILA QUINTANA *enel*
el 25/07/2023 a
las 12:59:33 CEST

Firmado por NOELIA
DE LA FUENTE
PINILLA
el 25/07/2023 a
las 13:32:19 CEST

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Categoría: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Compañía

MEDIDAS:

Medida 1ª Comunicar a la Comisión de RRL y a la Comisión de Igualdad la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género.

Medida 2ª Comunicar a la Comisión de RRL y a la Comisión de Igualdad los datos de contratación y de candidatos finalistas con perspectiva de género.

Medida 3ª En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento.

Medida 4ª Reportar los motivos de bajas definitivas segregadas por sexos y áreas en las que se producen

INDICADORES:

(1) Número total de procesos de selección (2ª medida)

(2) Número y porcentaje, desagregado por sexo (2ª medida)

- Candidaturas presentadas
- Personas incorporadas
- Información desglosada por Bussines Line

(3) Número de bajas (entendido como bajas de la empresa: terminations) de mujeres y de hombres de la empresa, motivos y áreas (con la finalidad de corregir aquellas variables que puedan incidir que estas bajas se produzcan).

(4) Actualización anual de la tabla de contrataciones del grupo, por sexos y de la tabla de contrataciones de las principales empresas más masculinizadas del grupo Endesa. Se incluirá en la tabla la empresa que contrata como una variable más para todas las empresas.

(5) Informe sobre la plantilla desagregada por género y categoría profesional.

RESPONSABLE: Atracción de Talento/Reporting

PLAZO: Anual (1) (2) (3) (4) (5)

Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección

MEDIDAS:

Medida 5ª Formar en materia de igualdad a los equipos directivos incluyendo mandos intermedios haciendo especial hincapié en los sesgos habituales en los que suelen caer los responsables de la selección.

Medida 6ª Redactar un documento que defina el proceso y criterios objetivos de selección, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección.

INDICADORES:

- (1) Número de formaciones realizadas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas.
- (2) Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo categoría grupo enel (manager, middle manager, etc.), edad.
- (3) Número de iniciativas de Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a la dirección y a mandos intermedios y a todas las personas con responsabilidad sobre equipos.

RESPONSABLE: Cultura (3) / Formación (1) (2)

PLAZO: Anual junto con formación realizada de cierre año.

Entrega a Comisión de Formación

CRONOGRAMA: Q1

Categoría: FORMACIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación, fomentando la formación de mujeres en aquellas áreas técnicas en las que actualmente están infrarrepresentadas.

MEDIDAS:

Medida 7ª Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de la formación programada, teniendo en cuenta otros factores de desagregación como las franjas de edad.

Medida 8ª Facilitar la integración, mediante el ofrecimiento de cursos de reciclaje y/o acompañamiento, previo al inicio del desempeño de las funciones, a las personas empleadas que se reincorporen de excedencias por cuidado de hijo o de familiar que hayan tenido una duración superior a 1 año o inferiores a un año, cuando se haya producido una modificación en su puesto de trabajo durante el periodo de ausencia.

Medida 9ª Cuando la persona solicita una excedencia por motivos de conciliación con reserva de puesto, consultarle previamente al inicio de esta excedencia si de forma opcional y totalmente voluntaria, quiere realizar las formaciones existentes para su puesto, durante ese periodo, e invitar y facilitar que la persona participe en las mismas (pago de dietas desplazamiento y etc.) con el objetivo de que se mantenga actualizada en las competencias propias de su puesto, informando que dicha formación se dará a la reincorporación.

Medida 10ª Establecer los cauces para que la formación se realice en horario compatible con la presencia de las personas convocadas, dentro de su jornada laboral.

INDICADORES:

(1) Incorporar a la información que actualmente se está facilitando a las secciones sindicales en formación programada:

- Información estadística, desagregada por sexo y edad y antigüedad

(2) Facilitar información sobre formación realizada a la comisión de formación desagregada por sexo, edad y antigüedad.

RESPONSABLE: Formación /RRLL y canalizar estas medidas a través de una entrevista con el/la BP

PLAZO: Trimestral (1) Entrega a la Comisión de Formación y Comisión de Igualdad

Anual (2) Entrega a la Comisión formación

CRONOGRAMA: Ya esta implementado

Objetivo: Garantizar la igualdad en el acceso a la formación con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

MEDIDAS:

Medida 11ª Reportar el número de mujeres en la formación de materias técnicas

Medida 12ª Incentivar la elección de formación en materias técnicas por parte de las mujeres mediante entrevistas de los PBP.

INDICADORES:

- (1) Informar a la Comisión de Formación y a la CI del número de horas de formación de cada trabajador/a desagregada por sexo
- (2) Número de mujeres y horas de formación en materias técnicas

RESPONSABLE: Formación / BP

PLAZO: Anual junto con formación realizada de cierre año. Entregar a Comisión de formación

- (2) Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1.

Objetivo: Garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad efectiva, incluidos (y especialmente) los miembros de la Comisión de Igualdad

MEDIDAS:

Medida 13ª Realización de cursos en materia de igualdad para la plantilla y Comisión de Igualdad.

INDICADORES:

- (1) Identificar y definir cursos en materia de igualdad:
 - Datos de los cursos en materia de igualdad incluidos en el catálogo de formación
 - Número de mujeres que realizan formación en igualdad
 - Número de hombres realizan formación igualdad

RESPONSABLE: Formación

PLAZO: Anual junto con formación realizada de cierre año.

Entrega a Comisión de Formación

CRONOGRAMA: Q1

Categoría: PROMOCIÓN Y LIDERAZGO

Objetivo: Concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad de oportunidades a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía

MEDIDAS:

Medida 14ª Realizar formaciones en materia de igualdad dirigida a los equipos que participen directa o indirectamente en la promoción profesional de la plantilla de ENDESA

Medida 15ª Informar a la RS de la metodología que se utiliza para la detección de personas sucesoras.

INDICADORES:

(1) Número de cursos impartidos y participantes

RESPONSABLE: Formación

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión de Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1. Con la recepción de guidelines globales

Objetivo: Apostar por la promoción del talento femenino y garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la objetividad de los procesos de promoción (sobre la base de criterios de idoneidad y capacidad de las personas candidatas).

MEDIDAS:

Medida 16ª Realizar acciones de los procesos de selección de cobertura interna para promover la participación y consideración de la mujer en aquellas áreas en las que está infrarepresentada

INDICADORES:

(1) Comunicaciones dirigidas a las mujeres compartiendo información de las vacantes técnicas disponibles

RESPONSABLE: Reporting / Atracción de Talento

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Promover las movilidades funcionales ascendentes en igualdad de condiciones tanto a mujeres como a hombres de cada unidad en la que sea necesaria.

MEDIDAS:

Medida 17ª Mayor presencia de mujeres en determinados puestos en los que están subrepresentadas.

INDICADORES:

- (1) Nº de mujeres y hombres con movilidad por NC/total plantilla por NC.
- (2) Incorporar dato de sexo en el fichero de las movilidades funcionales y también se identifique si se consolida o no.

RESPONSABLE: Reporting

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

Mensual (2) Entrega a la Comisión de Relaciones Laborales

CRONOGRAMA: (1) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior) / (2) Mensual

Objetivo: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

MEDIDAS:

Medida 18ª Identificar de forma diferenciada a las mujeres con potencial para promocionar.

Medida 19ª Desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la Compañía, con el fin de determinar las fortalezas y que permitan a las mujeres acceder a puestos de mayor responsabilidad en la organización.

INDICADORES:

- (1) Número total de procesos de promoción desagregados por género. Reporting realizará un informe con las promociones tanto de plantilla de convenio como fuera de convenio

RESPONSABLE: Reporting

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Categoría: RETRIBUCION

Objetivo: Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa y la eliminación de la brecha salarial existente

MEDIDAS:

Medida 20ª Generar registro salarial, revisando periódicamente los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Compañía, comprobando que siguen criterios claros, objetivos y neutros.

INDICADORES:

(1) Entrega de la información y el contenido de registro salarial.

RESPONSABLE: Compensación

PLAZO: Semestral (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Garantizar beneficios sociales y previsión social durante periodos con medidas de conciliación

MEDIDAS:

Medida 21ª Mantener la aportación plan pensiones y beneficios sociales durante periodos de reducción jornada/suspensión de contrato /excedencias con reserva de puesto, aspecto ya previsto en la normativa legal (RD 1/2002, y Ley 12/2022 art. 5.2 (modificado)) y aprobado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

INDICADORES:

(1) Nº de personas que solicitan medidas de conciliación segregada por sexo y mantenimiento de beneficios sociales y aportaciones al plan de pensiones durante los periodos de ausencia por medidas de conciliación o con reserva de puesto de trabajo

RESPONSABLE: Previsión Social

PLAZO: Anual y cuando existan, en su caso, (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad del Reglamento del Plan de Pensiones, así como de las actas de Comisión de Control que recojan modificaciones importantes que afecten a este indicador.

CRONOGRAMA: Q1

Categoría: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivo: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

MEDIDAS:

Medida 22ª Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.

Medida 23ª Comprobar que los canales habituales de comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación están a disposición de toda la plantilla de ENDESA.

Medida 24ª Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Medida 25ª Recordar la Política de Desconexión Digital.

INDICADORES:

- (1) Número de personas que disfrutan derechos de conciliación, desagregadas por sexo vs personas que tienen derecho cuidado del menor (maternidad/paternidad) y flexibilidad horaria.
- (2) Encuesta anual periódica sobre necesidades de conciliación del personal y resultados desagregados por sexo, identificando si se conocen los canales de solicitud de las medidas
- (3) Detallar en los informes de promociones las personas que han tomado medidas de conciliación
- (4) Encuesta de conocimiento de las medidas del PI, primer trimestre de cada año.
- (5) Número de comunicaciones para recordar la Política de Desconexión Digital.

RESPONSABLE: Relaciones Laborales/Business Partner / Reporting / Cultura

PLAZO: Semestral (1) (2) / Anual (3) (4) (5)

Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) (2) - Q3 / (3) (4) (5) - Q1

(Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Promover e impulsar una cultura corporativa consciente en materia de conciliación, facilitándola desde el enfoque de la corresponsabilidad y la flexibilidad con el objeto de que se equilibre el acceso de los hombres, y no recaigan tanto sobre las mujeres las medidas que suponen reducción de salario

MEDIDAS:

Medida 26ª Acciones de sensibilización para el equilibrio en el acceso a las medidas de conciliación.

Medida 27ª Fomentar entre el personal directivo, la adopción de medidas de conciliación personales, para ejemplarizar la no afectación en la promoción y desarrollo profesional.

Medida 28ª Seguimiento específico de las medidas de conciliación que suponen reducción de jornada y salario.

INDICADORES:

- (1) Nº de hombres a los que llegan las acciones vs Nº de mujeres a los que llegan las acciones
- (2) Nº de personas que solicitan medidas de conciliación segregada por sexo, y por niveles competenciales, incluyendo niveles de alta dirección
- (3) Nº hombres que se acogen a las medidas
- (4) Nº mujeres que se acogen a las medidas
- (5) Nº de solicitudes rechazadas y justificación
- (6) Nº Acciones de comunicación y sensibilización

RESPONSABLE: Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner (RRLL)

PLAZO: Semestral (1) (2) (3) (4) (5) / Anual (6)

Entrega en Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) (2) (3) (4) (5) - Q3 / (6) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Categoría: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA SALARIAL

Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

MEDIDAS:

Medida 29ª Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciona un valor a cada puesto y permite comparar las retribuciones entre los puestos de igual valor en la Compañía.

Medida 30ª Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

INDICADORES:

(1) Número de hombres y mujeres por ocupación, según las actualizaciones del sistema de valoración de puestos.

(2) Número de encuadramientos realizados por las evaluaciones de funciones de los puestos de trabajo

RESPONSABLE: Organización / Reporting

PLAZO: Semestral. Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: Q3

Categoría: PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA

Objetivo: Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la violencia de género. Compromiso de tolerancia cero

MEDIDAS:

Medida 31ª Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa.

INDICADORES:

(1) Nº de mujeres a las que se han aplicado las medidas, desglosado por las distintas medidas

RESPONSABLE: Relaciones Laborales

PLAZO: Semestral (1) Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: Q3

Categoría: PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales

MEDIDAS:

Medida 32ª Revisar el Plan de Prevención y la gestión de la actividad preventiva con perspectiva de género

Medida 33ª Recopilar datos desagregados por sexo cuando aporten información relevante para avanzar en una política de prevención que integre las necesidades de toda la plantilla.

INDICADORES:

- (1) Número de medidas desarrolladas en relación con la integración de la perspectiva de género en salud y seguridad
- (2) Datos desagregados por sexo cuando aporten información para avanzar en una política de prevención que observe las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
- (3) Nº fichas de información riesgos laborales enviadas por sexo / puesto de trabajo/ área / edad.

RESPONSABLE: SPM/ Relaciones Laborales/Business Partner/

PLAZO: Anual (1) (2) (3)

Entrega a la Comisión de Igualdad y Comisión de Participación

CRONOGRAMA: (1)(2) (3)- Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Seguir garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en período de lactancia

MEDIDAS:

Medida 34ª Aplicar el Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna existente en Endesa a partir de la comunicación de la trabajadora.

Medida 35ª Informar a las personas trabajadoras acerca de las condiciones y forma de solicitar la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

INDICADORES:

- (1) Número de acciones relacionadas con la aplicación del Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna.
- (2) Informar de las solicitudes de reducción de jornada o cambio de turno por mujeres embarazadas.
- (3) Número de suspensiones solicitadas por mujeres / número total de mujeres con derecho a solicitarlo (comunicación de nacimiento, adopción, acogimiento). (Intentamos desde reporting- no podemos asegurar)
- (4) Número de suspensiones solicitadas por otro progenitor / número total de otro progenitor con derecho a solicitarlo (comunicación de nacimiento, adopción, acogimiento). Se dará el dato desagregado por género, por tanto, el 3 y el 4 se darán en 1 KPI
- (5) Número de movilidades por sustitución a personas trabajadoras por embarazo o suspensión por nacimiento/lactancia.
- (6) Número de contrataciones / solicitudes de suspensión de contrato.

RESPONSABLE: Relaciones Laborales/Business Partner/Reporting/ SPM

PLAZO: Anual

- (1) Entrega a la Comisión de Igualdad y Comisión de Participación
- (2) (3) (4) (5) (6) Entrega en Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) (2) (3) (4) (5) (6) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Categoría: PROTOCOLO ACOSO

Objetivo: Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS:

Medida 36ª Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida 37ª Realización de campañas de LGTBI+ friendly o apoyo explícito a la diversidad de género, en todas las sedes y puntos de servicio Endesa.

INDICADORES:

(1) Número de activaciones del Protocolo de Acoso

- Información a la Comisión de Igualdad de casos identificados de acoso sexual o por razón de sexo
- Detalle de casos detectados desagregados por sexo

(2) Número de campañas de apoyo explícito a la diversidad

RESPONSABLE: Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner/SPM

PLAZO: Anual (1) Entrega en Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Empresa, a la vez que se fomentan los entornos de trabajo respetuosos.

MEDIDAS:

Medida 38ª Declaración empresarial de tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia sexual, incluyendo acoso sexual o por razón de sexo.

Medida 39ª Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa)

Medida 40ª Actualizar y difundir protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente. e incorporarlo en la intranet (en el espacio dedicado a igualdad)

Medida 41ª Realización de una formación "obligatoria" para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

Medida 42ª Realización de un Curso de Riesgos Penales que incluya acoso.

INDICADORES:

(1) Nº Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa)

- Desglose de acciones desarrolladas Nº de participantes en los cursos online desagregadas por sexo

(2) Seguimiento trimestral (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa).

- Datos del seguimiento trimestral

- Realización de encuesta global sobre el Acoso

(3) Actualizar protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente.

- Información a la Comisión de Igualdad de la actualización del protocolo

- Número de actuaciones de la Comisión Instructora

(4) Número de documentos de Declaración y difusión de empresa que promueve la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.

(5) Número de formaciones para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

(6) Número de cursos realizados de Riesgos Penales que incluya acoso.

RESPONSABLE: Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner/SPM

PLAZO: Anual (1) (2) (3) (4) (5) (6) Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)