ACTA Nº 77 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA

Presidenta Comisión Negociadora

Excma. Sra. Dª. María Emilia Casas Baamonde

Representación de la Dirección

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

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sanchez
D. Antonio Fco. León Garrido
D. Francesc Vidal Caldentey
Dª. Margarita Blanco Escobar
Dª. Guiomar Gil Zarza
D. Jose Carlos Ramos Nieto
Dª. Rosa Mª Bustos Ramos

CC.OO.

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

SIE

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

En Madrid a 10 de diciembre de 2019, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (V CCME), al objeto de celebrar la 77ª reunión de negociación del mismo.

En relación con el único punto del orden del día ***"Negociación V Convenio Colectivo Marco de Endesa"***, la Representación de la Dirección (RD) procede a entregar a la Representación Social (RS) el modelo de comunicación que se hará llegar al personal comunicando la suspensión, de forma transitoria de la aplicación de las condiciones económicas de prestación del suministro de energía hasta que se dicte el correspondiente Laudo Arbitral. Se adjunta al presente Acta como *Documento 1*.

La RD hace entrega un escrito remitido por la Federación de CCOO de Industria dirigido al Consejero Delegado de Endesa y al Secretario General de FICA UGT, se adjunta al presente Acta como *Documento 2*.

La RS de UGT se ratifica en los términos que se aluden a la reunión de la Comisión Negociadora de 26 y 27 de noviembre y que se reflejan en el escrito de CCOO.

La RD manifiesta que en virtud de lo contemplado en el acta nº 76 de esta Comisión en su Acuerdan Primero, se acuerda continuar con el proceso negociador del V Convenio Colectivo, en el seno de esta Comisión, de las materias que no han sido objeto de sometimiento a Arbitraje, con la finalidad de alcanzar un acuerdo sobre las mismas.

En virtud de lo anterior, la RD recuerda que entre las materias que están pendiente de acordar y tiene las tareas muy avanzadas es en la materia de Plan de Igualdad, por lo que insta a la RS que proceda a dar contestación a la última propuesta presentada por la RD.

En este sentido, la RS de UGT procede hacer entrega de una nueva propuesta de regulación del artículo relativo a los *"Derechos vinculados a la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante"*, tratando de ordenar y contemplando todos los sistemas de trabajo y dando cabida a todos los trabajadores, además de reiterar la aplicación de la jornada continua con carácter general a toda la empresa.

De igual modo, la RS de CCOO y SIE procede a hacer entrega de una nueva propuesta de regulación del Plan de Igualdad *(Documento 3)*, donde además de reiterar la aplicación de la jornada continua con carácter general a toda la empresa, se recoge en detalle el resto de los aspectos que deben estar recogidos en el mismo. De la misma manera CCOO y SIE hacen entrega de una propuesta del art. 51 *(Documento 4)*, artículo relativo a los *"Derechos vinculados a la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante"*, tratando de ordenar y contemplando todos los sistemas de trabajo y dando cabida a todos los trabajadores, manteniendo la obligatoriedad en la aplicación para las personas trabajadores a turno, en el que se dota además de personas trabajadoras para la cobertura de ausencias en los centros con este régimen de trabajo.

Así mismo, la RS de CCOO y SIE manifiestan que, entre otras cosas, existen una serie de aspectos que están pendientes, tales como la regulación del cambio temporal de régimen horario, (solo en el caso de que no se implante la jornada continuada); el mantenimiento en el Plan de Igualdad de la referencia a los derechos ad personam, en los mismos términos que recogía el IV Convenio Colectivo, esto debido a que los acuerdos alcanzados entre UGT y la RD ponen en peligro el carácter indefinido de dichos acuerdos; el establecimiento de una regulación para los casos de Trabajo Fuera de la Oficina durante toda la semana laboral; correcciones en cuanto a la redacción en caso de partos múltiples; el establecimiento de una semana adicional a los otros progenitores para equiparar durante el año 2020 los permisos de ambos progenitores.

La RD manifiesta que lo planteado por la RS supone un retroceso mayor que intentar alcanzar avances en la negociación, no obstante manifiesta que en la reunión de esta Comisión que se celebrará mañana dará contestación a las peticiones planteadas.

La RS de UGT manifiesta que es intención de todos sacar adelante el Convenio, que todos debemos ser conscientes del punto donde estamos ahora, y que no ha acordado nada con la Dirección de la Empresa para que ningún colectivo de trabajadores pierdan sus derechos ad personam. Todos somos conscientes de que vamos a un arbitraje donde se someterán los temas más controvertidos de la

negociación y UGT ha asumido la responsabilidad de ir al arbitraje para desbloquear la situación, por lo que también la asumiremos para la negociación del resto del convenio y sacarlo adelante, por el bien de todos los colectivos que formamos Endesa.

La RS de CCOO y SIE manifiestan que la mayor parte de lo que la RD está de acuerdo en introducir en este capítulo es a consecuencia de la nueva legislación (R. Decreto Ley 6/2019) y de la jurisprudencia, por lo que se tiene que avanzar de verdad en esta materia y aclara que los acuerdos alcanzados no suponen que los trabajadores pierdan sus derechos ad persoman, sino que esos derechos pierden la protección que tenían (blindaje) en los acuerdos de reordenación societaria de 1999 y posteriores.

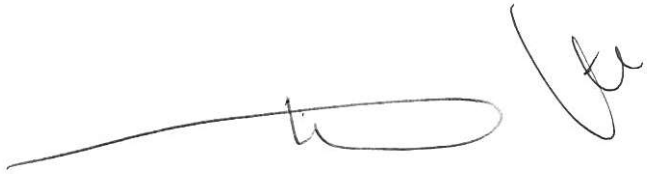
La RS de CCOO y SIE manifiestan que es intención de todos sacar adelante el Convenio y no va a obstaculizar el proceso de negociación; pero ello no supone que haya que aceptar cualquier propuesta en los temas que se negocien en la mesa.

En otro orden de cosas, y de cara avanzar en el proceso de negociación del Convenio, la RD procede a entregar a la RS una propuesta de ocupaciones al acceder a la incorporación de EGPE en el ámbito funcional del V Convenio Colectivo de Endesa, teniendo en cuenta la estructura de clasificación profesional del IV Convenio Colectivo de Endesa y la propuesta de la RD en esta materia. Se adjunta al presente Acta como *Documento 5*.

La RS manifiesta que analizará la información facilitada y dará contestación en la próxima reunión.

Por último, la RD y la RS ACUERDAN celebrar una reunión el 11 de diciembre a las 12.00 horas.

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



Doc. 1
CNG. V CME 10.12.19

Nos ponemos en contacto con Vd. para comunicarle que el pasado 27 de noviembre se alcanzó un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo entre la Empresa y la Representación Social mayoritaria para someter a Arbitraje de Equidad determinadas materias del Convenio, entre ellas el suministro de energía del personal afectado por el mismo.

Por ello le informamos que, en cumplimiento de lo acordado con la Representación Social mayoritaria, hasta que se dicte el correspondiente Laudo Arbitral quedará en suspenso, de forma transitoria, la aplicación de las condiciones económicas de prestación de suministro de energía que entraban en vigor a partir del 1 de octubre de 2019, según le fue comunicado en su momento, sin que ello pueda ser considerado como reconocimiento alguno de derecho por parte de la empresa, ni creación de una condición más beneficiosa o expectativa de derecho.

De acuerdo con lo anterior, el beneficio de suministro de energía hasta la emisión del Laudo Arbitral será el que era de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2019.

Endesa comunicará a su compañía comercializadora el contenido de esta carta a los efectos de que ésta realice las gestiones oportunas para dar efectivo cumplimiento a lo aquí señalado.

La empresa le continuará informando de todo aquello que pueda ser relevante respecto a lo aquí comunicado.

Atentamente,

10.11.19 Doc.22
CNP.JCME 10.12.19

CCOO de Industria
Secretaría General
Ramírez de Arellano, 19. 6ª 28043 Madrid. Tel.: 913104111 (21930)
secretariageneral@industria.ccoo.es
www.industria.ccoo.es

ENDESA, S.A.
A/A Sr. José Damián Bogas Gálvez
Consejero Delegado
Calle Ribera del Loira nº 60
28042-Madrid

FICA-UGT
A/A Sr. Pedro L. Hojas Cancho
Secretario General -
Avenida América nº 25
28002-Madrid

1

Madrid, 02 de diciembre de 2019

Los pasados 26 y 27 de noviembre de 2019, se celebró en la sede de Endesa la reunión nº 76 de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

En dicha reunión se hicieron comentarios referentes a estructuras de Organizaciones Sindicales que no estaban presentes ni como negociadores ni como asesores, tal como mencionan en el acta, en su hoja nº 3.

"La RS de UGT aclara que el documento de propuesta se trasladó desde la Federación de UGT a la Federación de CCOO y fue asumido por ésta y todos eran conocedores del documento. Asimismo, la RS de UGT manifiesta que el contenido del 3er punto se asume con la retirada del Recurso.

Desde la Federación de CCOO de Industria, les manifestamos que esas afirmaciones no son ciertas y declaramos con rotundidad no haber recibido información alguna desde la Federación de Industria FICA-UGT, por lo tanto declinamos que esta organización asumiera el texto del documento del que hablan, que por otro lado desconocemos.

Por todo lo expuesto, les rogamos incorporen este escrito al acta de dicha reunión, como comentario a las palabras que por parte de la representación de UGT en la Comisión Negociadora expone.

CCOO de Industria
Secretaría General
Ramírez de Arellano, 19. 6ª 28043 Madrid. Tel.: 913104111 (21930)
secretariageneral@industria.ccoo.es
www.industria.ccoo.es

También manifestar que, de seguir realizando comentarios de esta índole por alguna de las partes, desde la Federación Estatal de Industria, acometeremos las acciones legales pertinentes para no vuelvan a producirse.

Sin otro particular. Atentamente.

Agustín Martín Martínez
Secretario General CCOO de Industria

Nueva redacción

Artículo 51. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del lactante.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto, y de ambos progenitores para el cuidado del lactante menor de 12 meses, las personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

   a) Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar 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.

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

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

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

2. Para que el ejercicio de estos derechos 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 y, por tanto, afectadas por las sustituciones que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

   a) Por las características especiales del sistema de trabajo a turno, se dotará a los centros de trabajo de un número de personas trabajadoras a determinar, según las necesidades, para la cobertura de ausencias. Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas. Se le dará formación adecuada para el desarrollo de la ocupación/ocupaciones a cubrir. Este personal, tendrá preferencia en las vacantes de las ocupaciones a las que cubren, que se produzcan en su centro de trabajo, aunque su incorporación a dicha vacante no se producirá hasta que no esté cubierta la vacante que él produce. En Comisión y acta aparte se determinarán las necesidades (ocupaciones y el número de personas necesarias). El seguimiento y vigilancia se realizará en la Comisión correspondiente.

   b) ~~Siempre que sea posible, se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia~~. Se abrirá una bolsa de trabajo, a cuyos integrantes se les dará la formación adecuada, a través de las fórmulas existentes (contratos en prácticas, etc.) para que puedan realizar de forma efectiva las sustituciones, en las ocupaciones que lo requieran.

   c) Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria. A tal efecto:

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

      - Los trabajadores de otras unidades 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 de XXXX Euros (actualizar con los incrementos anuales del IV CM) y con lo que se determine para los años 2018 y 2019) 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.

3. Para que el ejercicio de los derechos de la trabajadora embarazada y de ambos progenitores de un menor de 12 meses, en el resto de sistemas de trabajo, sea compatible con el mínimo perjuicio sobre las personas trabajadoras compañeras de su Unidad, la Empresa **estudiará la implementación de alguna de las medidas siguientes**:

   a) Siempre que sea posible, formalizar contratos temporales directamente o bien contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia. En las ocupaciones que requieran formación, se deberá abrir una bolsa de trabajo, a cuyos integrantes dará la formación adecuada, a través de las fórmulas existentes (contratos en prácticas, etc.) para que puedan realizar de forma efectiva las sustituciones.

Doc.3
CAP. IV CAE. 10.12.15

b) Se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria.

Doc. 4. C.M. ICM 10.12.19

Propuesta presentada el 10-12-2019 –

En la Sección I, Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, en el punto:

5º- Seguimiento del Plan de Igualdad.

Después del primer párrafo

"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 territorios."

Cuando una **nueva empresa se incorpore al ámbito funcional** del convenio (en este caso Enel G. Power), se deberá **entregar previamente** a la Comisión de Igualdad, **toda la información anteriormente relacionada, incluyendo los datos de dicha empresa**, para que se pueda **analizar el impacto de la misma en ellos.**

En la Sección II, Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

En el artículo de: **Adaptación de la jornada de trabajo**

1º.- Flexibilidad horaria.

Añadir un punto d)

Utilizar el máximo de flexibilidad, en la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida, dará lugar a que pueda realizarse el horario de forma continuada.

Solo en el único caso de que no se consiguiera la jornada continuada en convenio para todos los trabajadores, consideramos que hay que tratarlo:

En el punto 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.

4.- Personas trabajadoras encargadas del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia (grados 2 y 3).

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

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 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, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

b) La modificación del régimen horario en los supuestos anteriores no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

c) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario o cuando el cambio de circunstancias que dieron lugar al derecho así lo justifique, las personas trabajadoras retomarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

Punto 3º.- Reducción Jornada

Apartado d)

Comentario: Después de los acuerdos entre UGT y la RD del pasado 27-11-2019, un gran número de trabajadores/as han perdido el blindaje de sus derechos "ad personan" que venían de los convenio de origen, por lo que consideramos que para que los mismos no se pierdan, se tienen que hacer referencia expresa a los mismos en el texto del V Convenio.

d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 4º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, los que tuviese ad personam, procedentes en del Convenio de origen que resultase de aplicación a la persona trabajadora, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para las personas trabajadoras a jornada completa.

Punto 4. Excedencias por cuidado de familiares

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, la persona trabajadora mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, y al resto de beneficios sociales, en los términos previstos en el convenio colectivo marco o que tuviese ad personam procedentes del convenio de origen que le resulte de aplicación. No afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones. 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.

Punto 5º.- Trabajo fuera de la oficina/ trabajo a Distancia

Incluir un apartado entre el punto 2 y 3.:

2 bis .Las modalidades del trabajo a distancia o/y trabajo fuera de la oficina son las siguientes:

- Parcial: de uno a tres días a la semana
- Total: los cinco días de la semana

Las horas de trabajo a distancia o/y trabajo fuera de la oficina, en la modalidad Parcial, que no puedan realizarse por motivos atribuibles a la empresa, se trasladarán a otros días, bien en la misma semana o en la semana siguiente.

Incluir un apartado final, nº que corresponda:

6. En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará en el seno de la Comisión de Igualdad.

Artículo – Permisos y licencias retribuidas

c) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este permiso estarán incluidos los partos sin complicaciones. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Comentario: El tema de los partos es por jurisprudencia, y no se puede limitar solo a la consanguinidad, aceptar kilometraje en los desplazamientos es **reducir lo que actualmente tenemos**.

d)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.

Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante. 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.

e)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 Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento.
Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante

Comentario: Hemos bajado un día en el segundo grado para pasarlo al de tercer grado, no podemos admitir imponer kilometraje ni quitar afinidad, sería rebajar lo que tenemos actualmente.

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 y afinidad, en **los casos de necesidad muy justificada.** Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Comentario: No podemos quitar la afinidad solo son casos de necesidad muy justificada, y supone un retroceso ya que a nivel legislación se ha igualado tanto la consanguinidad y la afinidad.

Artículo – Permisos y licencias no retribuidas

Punto 2.- La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones , ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, los que tuviera ad personam, procedentes de su Convenio de origen que le resultase de aplicación a la persona trabajadora, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.

Artículo – Desconexión digital

Adjuntar propuesta Política Interna Desconexión digital presentará otro dia

Sección III MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LOS PROGENITORES Y EL CUIDADO DEL LACTANTE

Artículo . Permisos por embarazo y cuidado del lactante

Comentario: Incorporar después del 4º párrafo (ya lo solicitamos por email):

El permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

Apartado a) párrafo 3º:

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.

Comentario. Es lo que indica la legislación, el trabajar en diferentes empresas del grupo no interfiere ni afecta en la organización de las mismas.

Apartado a) penúltimo párrafo:

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

Apartado b) primer párrafo

Comentario: Se queda sin efecto el día 31, dificilmente llegamos ya, igualdad significa igualar los permisos)

El otro progenitor distinto a la madre biológica, contará desde el 1 de abril de 2019, hasta el 31 de diciembre 2019, con un periodo de suspensión total de ~~ocho~~ nueve semanas, de las cuales las dos primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las siete ~~seis~~ semanas restantes, podrá distribuirlas 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.

Apartado c) primer párrafo

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 ~~doce~~ trece semanas, de las que las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las ~~ocho~~ nueve semanas restantes, podrá distribuirlas a voluntad, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos 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

Comentario: No se puede reducir en los años de transición la semana de más que tiene la madre, tampoco a partir del 2021 cuando los dos, por Ley tienen la misma duración del permiso (suspensión contrato)

a) Cada una de las personas trabajadoras adoptantes guardadoras o acogedoras, desde el 1 de abril de 2019 y hasta el 31 de diciembre 2019, contará con un periodo de suspensión de seis semanas que se disfrutaran de manera ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial en la que ser constituye la adopción, o decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento, a jornada completa; además otras ~~doce~~ catorce semanas a repartir entre ambos progenitores, de ellas cada adoptante, guardador o acogedor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las ~~doce~~ catorce. Se deben disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial en la que ser constituye la adopción, o decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días

b) 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 ~~dieciséis~~ dieciocho 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 ~~dieciséis~~ dieciocho semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las ~~dieciséis~~ dieciocho semanas a disposición del otro progenitor. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días

c) 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 diecisiete 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 once semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se 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 ~~diez~~ once semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Cambiar el final del apartado 4º y llevarlo al final del apartado 2º

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.

Artículo 51, en otro documento

Doc.5
CNG. DCMZ 10.12.19

ANEXO . Catálogo de Ocupaciones

Grupo Profesional	Técnico	Gestión Técnica/Administrativa	Comercial
Nivel Competencial 0	- Responsable/Experto Distribución - Responsable/Experto Generación - Responsable/Experto Medioambiente y Laboratorio - Responsable/Experto Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía - Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones - Responsable/Experto SPM - Responsable/Experto Renovables	- Responsable/Experto Administración - Responsable/Experto Económico y Control - Responsable/Experto Jurídico/Fiscal	- Responsable/Experto Comercial
Nivel Competencial I	- Técnico Superior Distribución - Técnico Superior Operación Remota - Técnico Superior Subestaciones, Protecciones y Telecontrol - Técnico Superior Operación - Técnico Superior Eléctrico, Instrumentación y Control - Técnico Superior Mantenimiento Mecánico - Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio - Técnico Superior Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía - Técnico Superior Sistemas y Telecomunicaciones - Técnico Superior SPM - Técnico Superior Renovables	- Técnico Superior Administración - Técnico Superior Económico y Control - Técnico Superior Jurídico/ Fiscal	- Técnico Superior Atención Comercial - Técnico Superior Apoyo técnico Ventas
Nivel Competencial II	- Técnico Gestor Distribución - Técnico Gestor ACME - Técnico Gestor Operación Remota - Técnico Gestor Subestaciones, Protecciones y Telecontrol - Técnico Gestor Operación - Técnico Gestor Operación y Mantenimiento`(disp.. adici 8ª)* - Técnico Gestor Despachos Insulares - Técnico Gestor Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación - Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control - Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico - Técnico Gestor Medioambiente y Laboratorio - Técnico Gestor Estratégia, Regulación y Gestión de la Energía - Técnico Gestor Terminal Portuaria - Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones - Técnico Gestor SPM - Técnico Gestor Renovables	- Técnico Gestor Administración - Técnico Gestor Económico y Control - Técnico Gestor Jurídico/ Fiscal	- Técnico Gestor Atención Comercial - Técnico Gestor Apoyo técnic Ventas - Técnico Gestor Ventas
Nivel Competencial III	- Especialista Distribución - Especialista Operación Remota - Especialista ACME - Especialista Subestaciones, Protecciones y Telecontrol - Especialista Operación - Especialista Mantenimiento Eléctrico - Especialista Mantenimiento Mecánico - Especialista Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación - Especialista Medioambiente y Laboratorio - Especialista EDAS (HIDRÁULICAS) - Especialista Sistemas y Telecomunicaciones - Especialista Terminal Portuaria - Especialista SPM - Especialista Renovables	- Especialista Administración - Especialista Económico y Control	- Especialista Clientes - Especialistas Comercial
Nivel Competencial IV	- Profesional Distribución - Profesional Operación - Profesional Operación y Mantenimiento`(disp.. adicional 8ª)* - Profesional Ingeniería y Servicio Apoyo a la Explotación - Profesional Mantenimiento Eléctrico, Instrumental y Control - Profesional Mantenimiento Mecánico - Profesional Medioambiente y Laboratorio - Profesional EDAS (HIDRÁULICAS) - Profesional Terminal Portuaria - Profesional Renovables	- Profesional Administración	- Profesional Comercial

ANEXO ___. Catálogo de Puestos de trabajo

Grupo Profesional	Técnico	Gestión Técnica/Administrativa	Comercial
Nivel Competencial A	- Técnico Distribución - Técnico Generación - Técnico Medioambiente y Laboratorio - Técnico Estrategia y Gestión de la Energía - Técnico Sistemas y Telecomunicaciones - Técnico SPM - Técnico Operación Distribución - Técnico Operación Generación - Técnico Mantenimiento Generación - Técnico Operación y Mto. - Técnico Terminal Portuaria - Técnico Renovables	- Gestor Administración - Gestor Jurídico – Fiscal - Gestor Económico y Control	- Comercial de Atenció clientes - Comercial de Ventas
Nivel Competencial B	- Especialista Distribución - Especialista Operación Remota - Especialista ACME - Especialista Subestaciones, Protecciones y Telecontrol - Especialista Operación - Especialista Mantenimiento Eléctrico - Especialista Mantenimiento Mecánico - Especialista Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación - Especialista Medioambiente y Laboratorio - Especialista EDAS (HIDRÁULICAS) - Especialista Sistemas y Telecomunicaciones - Especialista Terminal Portuaria - Especialista SPM - Especialista Renovables	- Especialista Administración - Especialista Económico y Control	- Especialista Clientes - Especialistas Comercial
Nivel Competencial C	- Profesional Distribución - Profesional Operación - Profesional Operación y Mantenimiento`(disp.. adicional 8ª)* - Profesional Ingeniería y Servicio Apoyo a la Explotación - Profesional Mantenimiento Eléctrico, Instrumental y Control - Profesional Mantenimiento Mecánico - Profesional Medioambiente y Laboratorio - Profesional EDAS (HIDRÁULICAS) - Profesional Terminal Portuaria - Profesional Renovables	- Profesional Administración	- Profesional Comercial