



# Negociación CCOO VI Convenio Endesa

**Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora  
Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad**

**7 de febrero de 2024**

# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres

El desarrollo de los artículos 39 y 40 fue tratado durante el proceso de adecuación del plan de igualdad, en virtud de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Las medidas contempladas en la adecuación del plan de igualdad se encuentran actualmente en trámite administrativo para su registro.

Como principios fundamentales proponemos, en la medida de lo posible, que la designación de las personas que integren las comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo atenderá un criterio de equilibrio entre mujeres y hombres.

También, ampliar las medidas de conciliación para las familias que tengan a su cargo personas con **discapacidad, y otros dependientes**, dando preferencia a éstas en la solicitud de cualquier medida de conciliación.

Sin duda, velar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) con el fin de erradicar las situaciones de discriminación, para asegurar que en Endesa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Y velaremos por la igualdad de trato entre los distintos modelos de familia. Familias monoparentales, homoparental y otros modelos de familia como las familias reconstituidas con hijos provenientes de distintas uniones. Procuraremos que las distintas medidas y los beneficios sociales existentes en la empresa cubran a la totalidad de la plantilla, sin especificar un modelo de familia determinado, considerando la convivencia como un modelo de familia más en nuestra sociedad.



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 41

### Adaptación de jornada de trabajo

#### 1º. Flexibilidad horaria

La jornada y la flexibilidad horaria, ya propuestas en otros capítulos de la negociación de convenio, establecen las siguientes mejoras:

- ✓ **Jornada continua**
- ✓ **Reducción de la jornada anual**
- ✓ **Mayor flexibilidad**
- ✓ Reducción de la **presencia obligatoria a 4 horas** para todos los colectivos que puedan acogerse a la misma
- ✓ **Recuperación de la flexibilidad horaria en el mes natural**



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 41

### Adaptación de la jornada de trabajo

2º. Cambio temporal régimen horario

3º. Reducciones de jornada



- Por razón de guarda legal o **convivencia** tenga a su cuidado directo algún menor de **18 años o mayor de 18 años con alguna discapacidad reconocida.**
- Mejoras para:
  - ✓ Las familias **monoparentales** y numerosas
  - ✓ Quien tenga necesidades de cuidado de familiares de hasta **segundo grado y familiares de pareja de hecho y convivientes**
  - ✓ Las víctimas de violencia de género
  - ✓ Cuidado de personas con **cáncer y otras enfermedades**. Incluidos aquellos supuestos contemplados en la **Orden TMS/103/2019** y sus posteriores actualizaciones o ampliaciones, así como enfermedades terminales y otras enfermedades calificadas como raras
  - ✓ Las víctimas de acoso sexual o **laboral**
  - ✓ Propuestas de otras casuísticas no contempladas en los casos anteriores
  - ✓ Los casos de personas trabajadoras con custodia compartida
  - ✓ Eliminar condición de ingreso económico

# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 41

### Adaptación de la jornada de trabajo

#### 4º. Excedencias por cuidado de familiares

- ✓ Excedencias voluntarias de un máximo de 4 años
- ✓ Ampliar a tres años el derecho a **reserva de su puesto de trabajo**
- ✓ El derecho se podrá ejercer simultáneamente por varias personas de la misma unidad. A los efectos del disfrute simultáneo **solo limitarlo a las personas con la misma ocupación y centro de trabajo**, ofreciéndoles alternativa para garantizar este derecho de conciliación



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 41

### Adaptación de la jornada de trabajo

#### 5º. Trabajo fuera de oficina

- Establecer modelos de trabajo fuera de la oficina orientados a la conciliación para dar respuesta a:
  - ✓ Las víctimas de violencia de género, terrorismo, de acoso sexual y laboral
  - ✓ Quienes tengan **en situación de enfermedad grave o terminal** y mientras dure el proceso, a su cónyuge, pareja de hecho, **convivientes o un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.**
  - ✓ **Las personas trabajadoras con hijos menores de 16 años durante los días no lectivos.**
  - ✓ **Las familias monoparentales y aquellas que además tengan a su cargo personas dependientes o con alguna discapacidad durante cualquiera de los periodos de vacaciones escolares, especialmente en el periodo estival**



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 42

### Permisos y licencias retribuidas

- Quince días **laborables** por matrimonio o pareja de hecho.
- Cinco días **laborables** en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y **convivientes que requiera el cuidado efectivo de aquella.**

**Cuando por tal motivo la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento a otro municipio diferente al de su lugar de residencia de, al menos, 100 km de ida y 100 de vuelta, el plazo será de 7 días.**

Este permiso al que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada, no consecutiva, y a elección de la persona trabajadora siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos, y las circunstancias persistan.

- **En el caso de enfermedad terminal, en cuidados paliativos en fase final de la enfermedad, de cónyuge, hijas, hijos, hermanas o hermanos a cargo de la persona trabajadora se tendrá derecho a quince días naturales retribuidos ampliables en otros quince no retribuidos.**





# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 42

### Permisos y licencias retribuidas

- **Tres días** laborables en caso de parto natural parientes hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad y **convivientes**. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un **un desplazamiento a otro municipio diferente al de su lugar de residencia de, al menos, 100 km de ida y 100 de vuelta, el plazo será de 5 días.**
- Seis días **laborables** en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, **hijo o hija, propio o de la pareja** y de familiares de primer grado y **segundo grado** por consanguinidad o afinidad, y **convivientes**.
- Seis días laborables por **muerte perinatal o aborto que sufra** la cónyuge o pareja de hecho.
- Dos días **laborables** en los supuestos de fallecimiento de parientes **de tercer grado** de consanguinidad o afinidad, ampliables a 4 en el supuesto de que sea necesario **efectuar un desplazamiento superior 100 km de ida y 100 de vuelta.**

Los permisos por fallecimiento podrán fraccionarse, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante o **primer día laborable** y las siguientes en los dos meses siguientes. Tres meses para las personas trabajadoras con discapacitados a su cargo.

- 1 día laborable en caso de separación o divorcio

**Las personas trabajadoras con discapacidad o personas con discapacitados a su cargo dispondrán de un día adicional de permiso retribuido a añadir a los anteriores**





# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 42

### Permisos y licencias retribuidas

- 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 traslados de familias con ascendientes o descendientes o **convivientes** a su cargo, se ampliará en un día adicional. Se amplía a 3 días en los supuestos de familias numerosas o con discapacidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o **personal, que no pueda ser atendido fuera del horario laboral** por su carácter urgente.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes. El **personal a turno tendrá derecho a permiso la noche inmediatamente anterior al examen.**



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 42

### Permisos y licencias retribuidas

- 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, familiares de primer grado de consanguinidad **y convivientes**, en los casos de necesidad.
- Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a **consulta médica y trámites administrativos que necesita una persona trans para la realización del proceso de transición.**
- **32 horas laborales al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.**
- **Se entiende por fuerza mayor una situación imprevisible e inevitable y que deba ser atendida con rapidez, lo antes posible, por la persona trabajadora. Las personas con jornada a tiempo parcial o reducción de jornada también disponen de este mismo derecho y se les retribuirá las horas de ausencia equivalente por esta causa.**



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 42

### Permisos y licencias retribuidas

- Las personas trabajadoras que no hubieren faltado al trabajo durante **16** 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, así como los permisos y licencias previstos en este artículo.
- **Se exceptúa de su aplicación:**
  - ✓ **En los casos de fuerza mayor y otros deberes excusables**
  - ✓ **Las consultas médicas por tratamiento de cáncer de la persona trabajadora, hijos e hijas, parejas e hijos de estas**
  - ✓ **Consultas psicológicas por estrés laboral o derivadas de un proceso violencia de género, violencia sexual o acoso laboral de cualquier tipo**
  - ✓ **Los tratamientos para proceso de transición a las personas trans**
  - ✓ **Para aquellas enfermedades crónicas que requieran de revisiones o tratamientos periódicos**
  - ✓ **Un día de permiso adicional en los supuestos en los que no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa y centro de trabajo**
  - ✓ **Las licencias retribuidas del presente artículo comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora si el hecho causante se produce el día de descanso**



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 43

### Permisos y ausencias no retribuidas



- Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días. pudiendo ampliarse hasta 60 días en caso de acuerdo con la Empresa.
- Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo **de 7 días laborables al año**, pudiendo ampliarse **hasta cuatro semanas** en caso de acuerdo con la Empresa.
- Este permiso se ampliará un día más para las personas con discapacidad o con hijos con discapacidad a su cargo, a las **familias monoparentales y las numerosas, ya sean por hijos propios o de la pareja de este**.
- Por enfermedad cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de hijos o menores o convivientes, o, aunque sea mayor de edad si se acredita una discapacidad, hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo **de tres meses por año**.

# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

- Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 43

### Permisos y ausencias no retribuidas

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a **ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, **debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de cinco días**, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras **de la misma empresa** y generasen este derecho por el mismo sujeto causante y en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 44

### Desplazamientos y cambios de centro de trabajo



- Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:
  - **Por guarda legal de algún menor de edad o cuidado directo de una persona con alguna discapacidad** reconocida.
  - Por cuidado de un cónyuge, pareja de hecho, familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad **y convivientes**, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
  - **Ante la previsión de cierre de un centro de trabajo, la persona trabajadora será adscrita al centro de trabajo más cercano geográficamente a su centro de origen y desarrollará su actividad en modalidad de teletrabajo, mínimo durante 60 días. Esta modalidad será de aplicación para los supuestos de los puntos anteriores, siempre que el puesto de trabajo lo permita, para evitar la ruptura del núcleo familiar y facilitar el derecho de conciliación y corresponsabilidad.**

# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 45

### Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

- Planificación de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo y teniendo en cuenta la presencia obligatoria de cada persona trabajadora. En el caso de ser formación online, las personas trabajadoras podrán realizar dicha formación desde su domicilio. Será de aplicación para todas las tipologías de jornadas.
- Cobertura de las necesidades ocupacionales a la mayor brevedad, siendo el plazo máximo de cobertura de 1 mes, evitando, en todos los casos que se produzcan vacantes no cubiertas, en especial en el régimen de trabajo a turno.
- Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo fuera de la Oficina de forma continuada durante un plazo máximo de **60 días**, como medida de conciliación justificada, **en caso de una situación imprevista y puntual**.

## Artículo 46

### Derecho desconexión digital





# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 47

### Permisos por embarazo y cuidado del lactante

- *Permiso retribuido antes del parto.*
- Para las madres, de 15 días naturales a disfrutar con antelación a la fecha prevista de parto, no acumulable a las condiciones posteriores al parto.

Para el otro progenitor, de hasta 2 días naturales continuados inmediatamente antes del parto en el caso de hospitalización por nacimiento de hija o hijo.

- Mejoras en:
  - ✓ Permiso retribuido cuidado del lactante, **25 días laborables**. En caso de las personas **trabajadoras a turnos el disfrute del permiso podrá realizarse de forma continuada, conforme a su calendario, sin contar los días de descanso**
  - ✓ Ampliar a **3 horas** el permiso por nacimiento de hijos que prematuros u hospitalizados, sin pérdida de salario
- Eliminar anexo 19.



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 48

### Suspensión con reserva de puesto de trabajo ( nuevo título)

1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor
2. Suspensión del contrato por adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento.
4. Suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Mejoras en:

- ✓ Caso de partos o adopciones múltiples y **partos prematuros se ampliará una semana por el primer hijo y dos a partir del segundo**
- ✓ Ampliar el disfrute, en caso de fallecimiento **de cualquiera de los progenitores**
- ✓ Por adopción internacional
- ✓ Protección **partos prematuros o** discapacidad del hijo o hija, **para ambos progenitores**
- ✓ Protección en caso de fallecimiento **de uno de los progenitores durante el periodo de disfrute de este derecho**

**3. La empresa solo podrá limitar este derecho cuando ambos progenitores trabajen en la misma unidad, departamento y centro de trabajo, debiendo pactar con ambos los periodos de disfrute, que no puedan realizarse de manera simultánea, sin que ello pueda significar ningún tipo de discriminación**



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 49

### Permanencia en el puesto de trabajo)

- Durante los períodos de embarazo y cuidado del lactante, de un hijo natural menor de **24** meses o en adopción o acogimiento y durante **los 24** 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.

## Artículo 50

### Vacaciones



# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

## Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



### Artículo 51

#### Seguridad y salud laboral durante el embarazo

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 **35** de embarazo.

Aquellas trabajadoras embarazadas que por su puesto de trabajo realicen viajes de cualquier tipo y desplazamientos en coche por visitas de obras, instalaciones o clientes, permanecerán en su puesto de trabajo o en una opción de trabajo fuera de la oficina, a elección de la trabajadora embarazada, desde el inicio del tercer trimestre de gestación.



### Artículo 52

#### Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 24 meses

Derecho 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 24 meses de edad.

Para el sistema de trabajo a turno

Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritos al turno de su elección de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, cualquiera de ambos progenitores, durante el cuidado del lactante menor **de 24** meses.

La empresa velará por que el ejercicio de estos derechos no cause la menor repercusión sobre el resto de las personas trabajadoras adscritas al mismo puesto tendrá que optar por alguna de las siguientes medidas: a) Para todos los sistemas de trabajo.

# Propuestas para la reunión de la Comisión Negociadora

Capítulo IX: Medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad



## Artículo 53-57

**Medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género, violencia sexual y víctimas de terrorismo**

Equiparación en derechos a las víctimas de violencia sexual





GRACIAS POR SU ATENCIÓN

