



Guía para Mamás y Papás en Endesa

Sección sindical de Comisiones Obreras en Endesa
Secretaría de Igualdad

ccoendesa@enel.com

www.ccoendesa.com

¡Síguenos en [Twitter](#) y [Facebook](#)!

* Elaborada con información del IV Convenio Marco de Endesa



Esta Guía, realizada por la Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras de Endesa, se ha elaborado con el propósito de responder a las dudas que pueden surgirte en el ámbito laboral en relación a la maternidad y paternidad.

¿Empezamos?





Índice

- a. EMBARAZO, p. 4
- b. MATERNIDAD, p. 7
- c. PATERNIDAD, p. 11
- d. LACTANCIA, p. 15
- e. OTRAS MEDIDAS, p. 17



a. EMBARAZO

¿Puedo ser trasladada o trasladado durante el embarazo?

No, durante el embarazo y la lactancia de un hijo menor de doce meses, no puedes ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo y con tu petición expresa.

Esta garantía es aplicable también al padre si trabaja en la empresa.

¿Tengo permiso para asistir a los exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto?

Sí, tienes permiso, por el tiempo indispensable, para asistir a los exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (también el padre).



¿Qué ocurre si mi puesto supone un peligro para mi embarazo?

Si tu puesto representa un riesgo para tu embarazo, o para la lactancia, natural que no pueda evitarse, se te facilitará otro puesto de trabajo compatible con tu situación y en tu mismo centro de trabajo, siempre que sea posible.

De no ser posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, tramitándose el subsidio a través de la Mutua ([Fraternidad Muprespa](#)) y el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).

¿Y en el caso de que sea una trabajadora a turno?

Las trabajadoras embarazadas que trabajen a turno (también la madre o el padre durante la lactancia de un menor de 12 meses) pueden modificar el horario a su elección y escoger el turno más apropiado.

También pueden optar por reducir la jornada, con reducción del salario en la misma proporción -entre 1 y 4 horas diarias- sin afectación en los beneficios sociales ni a la aportación al plan de pensiones. [*Para solicitar una medida de conciliación por cuidado de hijos debes acceder al aplicativo “en línea”*]

Debes saber que si te acoges a estas medidas, tus compañeros no tienen por qué verse perjudicados, ya que la empresa debe sustituirte bien con contratos externos, o bien a través de otros trabajadores de la empresa que voluntariamente acepten, con una compensación económica.



¿Qué ocurre con mis vacaciones?

Si por motivo de tu embarazo o de los períodos de descanso asociados al mismo, no has podido disfrutar de tus vacaciones correspondientes al año de nacimiento de tu hija o hijo, podrás disfrutarlas a lo largo del año siguiente.

El embarazo se tendrá en cuenta en la elaboración de calendarios de vacaciones, dándole preferencia en casos de concurrencia con otros trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en los calendarios de vacaciones coincida con una baja derivada del embarazo (el periodo de descanso por maternidad o la lactancia), se tendrá derecho a disfrutarlas al finalizar dicha circunstancia, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



b. MATERNIDAD

¿Acabas de ser mamá?

Después del embarazo se inicia un nuevo período para ti, el de la maternidad. Este hecho no debe suponer para ti ningún problema laboral.

Para facilitarte las cosas, desde CCOO te aclaramos las dudas y que puedas disfrutar plenamente de él.

¿Cuánto tiempo dura el descanso por maternidad?

En Endesa tenemos 17 semanas de descanso por maternidad biológica, gestación por sustitución, adopción, acogimiento familiar y tutela.

En caso de parto múltiple, el descanso se amplía en dos semanas más por cada hijo o hija.



¿Dispongo de más tiempo en caso de discapacidad del recién nacido/a o si el bebé tiene que ser hospitalizado?

En los casos de discapacidad del recién nacido/a, se sumarán tres semanas más de descanso por cada hijo o hija. Si el recién nacido tiene que ser hospitalizado después del parto, podrá ampliarse este periodo hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

Además, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, así como a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario; siendo estos permisos compatibles con la hora del permiso de lactancia.

¿Quién nos paga durante el descanso por maternidad?

La Seguridad Social nos abonará directamente el subsidio por maternidad, durante 16 semanas (112 días), equivalente al 100% de la base cotización para contingencias comunes del mes anterior a la baja (siempre que la trabajadora reúna los requisitos exigidos de tiempos de cotización, [consúltalos en este enlace](#)).

La empresa complementará hasta el 100% del salario real. Durante ese periodo el contrato de trabajo está suspendido. La semana 17 nos la abona la empresa.



¿Cuándo se inicia el descanso por maternidad?

Podrá iniciarse en el momento del parto o hasta 10 semanas antes del parto por prescripción médica. En adopción o acogimiento, a partir de la resolución judicial que determina la adopción o el acogimiento. En casos de adopción internacional, puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Desde que se inicia el período de descanso, ya se tiene derecho al cobro de la prestación por maternidad.

¿Se puede compartir el permiso de maternidad con el padre?

En el caso de que ambos progenitores trabajen, si la madre quiere compartir con el padre el permiso de maternidad, tiene que indicarlo al iniciarse el período de descanso por maternidad.

A excepción de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, la madre puede optar a que el padre disfrute de hasta 10 semanas, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



¿Estabas de baja por enfermedad común en el momento del parto?

Si has causado baja por IT (enfermedad común) anterior a la maternidad, tienes que presentar a través del aplicativo “en línea” el parte de alta para cerrar la misma.

¿Cómo tengo que solicitar la prestación?

Ante la empresa, para iniciar la solicitud tienes que rellenar un formulario dentro de “en línea”

→ Autoservicio → Tiempo de Trabajo/Ausencias → Maternidad/Paternidad. [Aquí accedes a él](#). Ellos se encargan de enviar el certificado de empresa directamente a la Seguridad Social. Ten en cuenta que debes adjuntar esta documentación: modelo 145 y fotocopia del libro de familia (en adopciones también la fotocopia de la inscripción del registro del país de origen y la convalidación en el registro de España).

A continuación, debes solicitar la prestación correspondiente ante el INSS. Tienes que presentar el impreso correspondiente y acompañarlo con la documentación requerida. Picando en estos dos enlaces de páginas de la SS, obtienes más información: [aquí para rellenar el impreso de solicitud](#), [aquí para conocer la documentación requerida](#).

¿La prestación de maternidad está exenta del IRPF?

No. Se considera un rendimiento del trabajo y está sujeto a retención, aunque hay que tener en cuenta que la SS no retiene nada, salvo que la interesada lo solicite al pedir la prestación. El Tribunal Supremo tiene que decidir próximamente sobre la exención de esta prestación.



c. PATERNIDAD

¿Acabas de ser papá?

Esperamos que disfrutes muchísimo de esta etapa maravillosa. Aquí encontrarás respuestas a las preguntas que surgen con frecuencia en estos momentos.



¿A qué permisos tengo derecho?

Tienes un permiso retribuido de cinco días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento de tu hijo, a disfrutar inmediatamente después del nacimiento (o de la decisión administrativa de acogimiento).

Además, tienes derecho al permiso de paternidad, de 5 semanas ininterrumpidas; y 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial (mínimo del 50%) de acuerdo con la empresa.

¿Cuándo puedo iniciar el permiso de paternidad?

El permiso de paternidad no tiene por qué ir unido al permiso por nacimiento. Puedes disfrutarlo dentro del periodo de 16 semanas del permiso por maternidad, o inmediatamente después del mismo.



¿Quién me paga durante el permiso de paternidad?

El subsidio por paternidad (4 semanas) lo abona directamente la Seguridad Social (SS). Se cobra el equivalente al 100% de la base cotización para contingencias comunes del mes anterior a la baja, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos de tiempos de cotización. [Pica aquí para acceder al enlace en la web de la Seguridad Social](#). La Empresa complementará hasta el 100% del salario real.

Durante ese periodo el contrato de trabajo está suspendido.

¿El permiso de paternidad está exento del IRPF?

No. De momento se considera un rendimiento del trabajo y está sujeto a retención (IRPF), aunque la Seguridad Social no nos retiene nada, salvo que el interesado lo solicite al pedir la prestación.

El Tribunal Supremo tiene que decidir próximamente sobre si la prestación de maternidad está exenta o no. Es de suponer que aclarará también el resto de prestaciones familiares y, por tanto, la de paternidad.



¿Cómo tengo que solicitar la prestación?

Lo primero que debes hacer para empezar a gestionar la prestación, es cumplimentar la solicitud en la empresa. Esto lo haces dentro del aplicativo “en línea” → Autoservicio → Tiempo de Trabajo/Ausencias → Maternidad/Paternidad. [Aquí accedes a él](#). La empresa hará llegar a continuación el correspondiente certificado directamente a la Seguridad Social. Ten en cuenta que debes adjuntar esta documentación: modelo 145 y fotocopia del libro de familia (en adopciones también la fotocopia de la inscripción del registro del país de origen y la convalidación en el registro de España).

A continuación, debes solicitar la prestación correspondiente ante el INSS en el impreso correspondiente y acompañarlo con la documentación requerida. En estos dos enlaces de páginas de la Seguridad Social, obtienes más información: [Aquí para rellenar el impreso de solicitud](#) , [aquí para conocer la documentación requerida](#)



d. LACTANCIA

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

La madre o el padre tienen derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, por lactancia de su hij@ menor de 12 meses. A petición, podrá fraccionarlo en dos períodos de igual duración. Este permiso se puede sustituir por una reducción equivalente de la jornada diaria, que podrá materializarse al inicio o al final de la misma, pudiendo incluso sustituir la jornada partida por jornada continuada en ese período.

Si se solicita, también se pueden acumular los citados períodos diarios en un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, teniendo que disfrutarse obligatoriamente a continuación del descanso por maternidad. En el caso de disfrutarlo el padre cuando la madre no trabaja, lo hará a continuación del permiso de paternidad.

Si el parto es múltiple, la reducción de la jornada será de 2 horas y si optas por acumular, será de 40 días laborables.





Si acumulo el permiso, ¿cómo sé cuantos días me corresponden?

Entre 20 y 25 días, según el colectivo al que pertenezcas y tu situación. La siguiente tabla te lo resume (para casos no contemplados en la tabla, te revisarán tu cálculo de forma individual).

	Convenio	Jornada anual	Madres y padres Endesa Días lactancia acumulada	Padre con pareja que no trabaja Días lactancia	Padre con pareja que trabaja no en Endesa Días lactancia
Unelco	Régimen normal	1687,2	20	25	20
	Turno	1696	20	24	20
Sevillana	Régimen normal	1650	20	25	20
	Turno	1616	20	23	20
ERZ	Régimen normal	1609,5	20	25	21
	Turno	1609,5	20	23	20
Gesa	Régimen normal	1665	20	25	20
	Turno	1640	20	23	20
Enher	Régimen normal	1676	20	25	20
	Turno	1680	20	24	20
Fecsa	Régimen normal	1623	20	25	21
	Turno	1624	20	23	20
Endesa	Régimen normal	1672	20	25	20
	Madrid	1642	20	25	20
	Turno	1600	20	23	20
Convenio Marco	Régimen normal	1696	20	25	20
	Turno	1696	20	24	20



e. OTRAS MEDIDAS

¿A qué otras medidas puedo acogerme?

Flexibilidad horaria: puedes retrasar la entrada o adelantar la salida hasta un máximo de 1 hora diaria.

Cambio temporal de régimen horario: puedes modificar temporalmente tu horario de trabajo sin repercusión alguna en tu retribución.

Reducción de jornada: Puedes reducir la jornada para el cuidado del menor hasta los 12 años (de una a cuatro horas con igual repercusión en el salario).

Excedencia por cuidado de familiares: Puedes pedir excedencia para el cuidado de cada hij@, de duración máxima hasta que cumpla tres años. Los primeros 18 meses se te reserva tu puesto de trabajo.



En Comisiones Obreras en Endesa queremos darte nuestra más sincera felicitación por el nacimiento de tu hija o/y hijo.

Para cualquier duda o consulta adicional que tengas sobre el contenido de esta guía dirígete a tu Delegado de CC OO más cercano.

¡Muchas gracias!

