

## Loly Cantero: “El Plan de Igualdad no debería haber tenido ningún retroceso ni párrafos que entren en conflicto con la legislación”

Entrevistamos a la responsable de Igualdad de CCOO Endesa con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el próximo domingo. “Prácticamente nos hemos limitado a incorporar la nueva legislación y jurisprudencia”, afirma.



La responsable de Igualdad de CCOO Endesa, Loly Cantero.

**¿Cómo valoras el Plan de Igualdad del vigente V Convenio?** Teníamos una oportunidad para avanzar de forma real en igualdad y la conciliación, como la empresa pionera que hemos sido por muchos años. Pero hemos avanzado muy poco. Prácticamente nos hemos limitado a incorporar la nueva legislación y la nueva jurisprudencia. El resto se queda en meras buenas intenciones que no suponen obligación a la empresa.

**El Plan de Igualdad ha sido una de las partes que se han negociado, es decir, no ha ido a arbitraje, ¿Cómo ha sido esta negociación?** Ha llevado muchas sesiones. Es importante recordar que nuestro Plan era uno de los más avanzados en España. Con la nueva legislación se da en España un gran paso hacia la Igualdad y la conciliación y eso suponía modificar partes de nuestro Plan. Hay aspectos de esa legislación que ha costado mucho que la dirección los asumiera. Por otro lado, también existía nueva jurisprudencia en materia de permisos retribuidos, por lo que había que adaptar nuestro Plan de Igualdad para integrarla.

**¿Qué avances ha habido en la conciliación de la vida laboral y personal?** Entre otras cosas, la nueva legislación reconoce el derecho de las plantillas a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. En el caso de que tengan hijos, tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años. Como decía, nuestro Plan recoge ya adaptaciones de jornada, pero se ha adecuado a esta normativa y se ha avanzado en algunos aspectos, de acuerdo a la nueva ley.

**¿En qué aspectos?** Por ejemplo, en el Cambio temporal de régimen horario, a horario continuado, se ha avanzado en el caso de cuidado de hijos, hasta cumplir los 14 años. Sin embargo, si ambos progenitores trabajasen en Endesa, se mantiene que solo uno podrá acogerse a esta medida. Esto es más restrictivo que la ley, por lo que, en caso de denegarlo, deberá dar razones justificadas que tiene que comunicar por escrito. Por otro lado, también falta algún aspecto que adaptar a la nueva legislación en los apartados de Reducciones de Jornada y Excedencias Cuidado de Familiares.

**¿Y respecto a los permisos retribuidos?** Se ha incorporado la jurisprudencia del Permiso por matrimonio (si se hubiera producido durante los días de descanso del trabajador, la licencia comenzará desde el primer día laborable); Permiso por accidente, enfermedad grave u hospitalización (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); y Permiso por parto natural.

**¿Hemos retrocedido en aspectos?** Sí, en los permisos con desplazamiento antes no se indicaba kilómetros mínimos y ahora se especifica: tiene que ser superior a 100 km ida y vuelta. También, en algunos permisos sigue sin equipararse la consanguinidad con la afinidad en los parentescos, a pesar de que normativa y jurisprudencia lo hacen.

**¿Es el mayor retroceso?** También se ha cambiado el artículo que reconocía que, para que los derechos de conciliación de las personas trabajadoras a turno embarazadas y de ambos progenitores para el cuidado del menor de 12 meses causaran la menor repercusión sobre los compañeros adscritos al mismo puesto de trabajo, era obligatorio para la empresa sustituir a estos trabajadores; ahora se queda solo en meras intenciones, sin obligar a la empresa.

**¿Destacarías algo más en cuanto a la conciliación?** En los permisos no retribuidos, que todos se pueden ampliar, aunque tiene que acordarse con la empresa. Todos pueden disfrutarse de forma fraccionada. En otras medidas de apoyo a la conciliación, está la posibilidad de realizar trabajo fuera de la oficina de forma continuada, durante máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la empresa. Sin embargo, con respecto a la desconexión digital, pienso que no se aprovecha el convenio para establecer en él la normativa que la garantice, como han hecho otras empresas.

**¿Qué ha pasado con las medidas para la protección del embarazo, de la maternidad, de la paternidad y de la lactancia?** Se han adaptado a la nueva legislación, que tiene por objetivo igualar los permisos de los dos progenitores, tanto en la lactancia, como en la maternidad y la paternidad, aunque el padre, hasta el 2021, no ve equiparado su permiso. Un avance a destacar, en cuanto a la seguridad y salud laboral durante el embarazo, es que se facilitará la posibilidad de que a partir de la semana 37 se puedan acoger a la modalidad de trabajo fuera de la oficina.

**¿Ha habido puntos especialmente conflictivos?** Uno ha sido la semana de más que en Endesa tenía la madre y que se iguala ahora al padre a partir del 2021 (17 semanas). Se pedía que esta semana de más se le diera al padre en este año de transición 2020, es decir que tuviera 13 semanas y no 12. Esto no se ha conseguido.

**¿Qué conclusión hace del global de la negociación?** Nosotros entendemos que el Plan de Igualdad no debería haber tenido ningún retroceso ni párrafos que entren en conflicto con la legislación.

“

*Hay aspectos de la nueva legislación que ha costado mucho que la dirección los asumiera*