



Guía para Mamás y Papás en Endesa

Sección sindical de Comisiones Obreras en Endesa

Secretaría de Igualdad

23 enero 2020

ccoendesa@enel.com

www.ccoendesa.com

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

* Elaborada con información del V 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, la paternidad y el cuidado de vuestro@ hij@.

¿Empezamos?





Índice

- a) **EMBARAZO, p. 4**
- b) **SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, p. 7**
- c) **SUPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, p. 10**
- d) **CUADRO RESUMEN PERMISOS (NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO) , p. 15**
- e) **PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE p. 16**
- f) **OTRAS MEDIDAS, p. 18**



a. EMBARAZO

¿Puedo ser trasladad@ 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 Endesa.

¿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).

Independientemente de lo anterior, se facilitará a las trabajadoras embarazadas, la posibilidad de acogerse a la modalidad de **trabajo fuera de la oficina desde la semana 37 del embarazo.**

¿Tengo algún derecho más por estar embarazada o por ser madre o padre de un menor de 12 meses?

Puedes 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”*]. Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

A no realizar horas extraordinarias.

Si estas a turno, además puedo escoger el turno más apropiado.

Debes saber que si te acoges a estas medidas, tus compañeros no tienen por qué verse perjudicados, ya que la empresa tiene la posibilidad de optar por 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. SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (Biológico)

¿Acabas de ser mamá?

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

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

Debes saber que a partir de 01/04/2019, **las prestaciones por maternidad y paternidad se han unificado** en una **única prestación** denominada **NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato en caso de nacimiento biológico a la madre?

En Endesa lo tenemos ampliado a **17 semanas de descanso**.



¿Cómo puede la madre biológica disfrutar esas semanas?

Duración total del permiso: 17 semanas.

- De las cuales, **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras el parto**, a jornada completa.
- Después tienes **11 semanas voluntarias** que puedes distribuir, **hasta que el niño/a cumpla los doce meses, en periodos semanales**, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con quince días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

La mamá puede adelantar el permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto.

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

- En 2019 la madre puede ceder al padre hasta 4 semanas de su permiso.
- En 2020 la madre puede ceder al padre hasta 2 semanas de su permiso.
- A partir del **2021**, la madre **no podrá cederle** nada de su permiso.

¿Y si el parto ha sido múltiple?

En caso de **parto múltiple**, el descanso **se amplía en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores**, por cada hijo o hija.



¿Acabas de ser papá?

CCOO te da la enhorabuena, intentamos aclarar tus dudas y deseamos que puedas disfrutar plenamente de este periodo.

La legislación ha cambiado, se han equiparado los permisos para las madres y los padres, pero no de forma inmediata, por lo que hasta 2021 no será efectivo, te explicamos a continuación los detalles.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato en caso de nacimiento biológico al padre?

Año 2020:

- Duración total del permiso: 12 semanas.
- De las cuales, **4 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras el parto**, a jornada completa. Las **8 semanas restantes**, las puedes distribuir, **hasta que el niño/a cumpla los doce meses, en periodos semanales**, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con quince días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La madre puede cederle hasta 2 semanas de su permiso de maternidad.

Año 2021: Igual que el permiso de la madre

- Duración total del permiso: 17 semanas.
- De las cuales, **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras el parto**, a jornada completa. Las **11 semanas restantes**, las puedes distribuir, **hasta que el niño/a cumpla los doce meses, en periodos semanales**, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con quince días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

Si el parto ha sido múltiple, el descanso **se amplía en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores**, por cada hijo o hija.



c) SUSPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

En el caso que seas **mamá o papá por adopción**, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (duración no inferior a un año y de menores de 6 años), la suspensión del contrato tendrá la siguiente duración:

Año 2020:

- Cada uno (la madre y el padre) disfrutaréis de **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas** inmediatamente tras la resolución judicial o decisión administrativa, a jornada completa.
- Junto a las anteriores, además **17 semanas voluntarias, a repartir entre los dos**, de forma **ininterrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa**. Cada uno solo puede disfrutar de un máximo de 10 semanas sobre las 17 totales.

Año 2021:

Duración total del permiso: 17 semanas para cada adoptante.

- De las cuales, **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras el parto**, a jornada completa.
- Las **11 semanas restantes**, las puedes distribuir **en periodos semanales, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa**, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con quince días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

Si la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento ha sido múltiple, el descanso **se amplía en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores**, por cada hij@ distinto al primer@.

Adopciones internacionales: Si se necesita desplazamiento previo, **se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución.**



¿Quién nos paga durante el descanso por nacimiento y cuidado del menor de 12 meses o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?

La Seguridad Social nos abonará directamente el subsidio por nacimiento y cuidado del menor, durante 16 semanas (112 días), equivalente al 100% de la base cotización para contingencias comunes del mes anterior a la baja (siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos exigidos de tiempos de cotización, consúltalo en este enlace:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/b81500fc-66c0-44eb-a512-429063d25d8b#b81500fc-66c0-44eb-a512-429063d25d8b>

La empresa complementará hasta el 100% del salario real. Durante ese periodo el contrato de trabajo está suspendido. La semana nº17 nos la abona la empresa.



¿Qué ocurre si el/la bebé recién nacid@ es prematuro o tiene que ser hospitalizado?

En los **casos de parto prematuro con falta de peso** o por alguna otra causa que el/la bebé **tenga que permanecer hospitalizad@** a continuación del parto:

- **El periodo de suspensión podrá computarse**, a instancia de la madre o del otro progenitor **a partir de la fecha del alta hospitalaria** (caso de la madre, sin contar en el la 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria).
- Si el/la bebé estuviera **más de siete días hospitalizado** después del parto, la suspensión del contrato **se ampliará en tantos días como el/la bebé esté hospitalizad@**, con un **máximo de 13 semanas adicionales**.
- **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.

¿ Y si tu hij@ en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, tiene alguna discapacidad ?

En **caso de discapacidad**, se sumarán tres semanas más de descanso, una por cada uno de los progenitores y la tercera semana a disfrutar a elección de los progenitores.



Tú mamá, ¿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 las prestaciones de nacimiento y cuidado del menor de doce meses o de adopción?

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

→ Autoservicio → Tiempo de Trabajo/Ausencias → Maternidad/Paternidad.

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:

[http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/675dcd57-75d3-4a97-926a-1ba60fa72d32#Nacimiento y cuidado de menor por parto](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/675dcd57-75d3-4a97-926a-1ba60fa72d32#Nacimiento+y+cuidado+de+menor+por+parto)



¿La prestación por nacimiento y cuidado del menor de doce meses o por adopción, guarda o acogimiento (antes maternidad y paternidad), está exenta del IRPF?

En octubre de 2018, el Tribunal Supremo (TS) **declaró exenta de IRPF la prestación de maternidad**. Por este motivo, ya no se tendrán que incluir el importe de las prestaciones de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, al presentar la declaración de IRPF.

Si la recibiste durante los años 2016 y 2017, **hay que pedir la devolución de lo cobrado por Hacienda**. La reclamación puede realizarse tanto online como de forma presencial. [Aquí accedes al formulario para presentarla online](#), en el que solo deberás indicar la fecha de nacimiento del bebé y el número de cuenta de titularidad del contribuyente solicitante. No es necesario adjuntar ninguna documentación adicional. Eso sí, para realizar la solicitud online se requerirá la misma identificación que la Agencia Tributaria exige para hacer la declaración de la renta.

Si presentas la solicitud de forma presencial, [puedes descargarte aquí la solicitud en papel](#).



PERMISO ADOPCIÓN, GUARDIA Y CUSTODIA – AMBOS PROGENITORES	PERMISO NACIMIENTO	
Desde: 1 de abril de 2019		
<p>- 6 semanas cada uno de los dos progenitores, se debe disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa.</p> <p>- Además, 13 semanas e disfrute voluntario (a repartir entre los dos). De ellas cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 13. Se deben disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.</p> <p>Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.</p>	<p>Madre: A partir de enero de 2019</p> <p>Padre: A partir de enero de 2021</p> <p>Duración total del permiso: 17 semanas</p> <p>- 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente tras el parto, a jornada completa.</p> <p>- 11 semanas, a distribuir hasta los 12 meses del menor, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con 15 días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p> <p>Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas 11 semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito</p> <p>La madre puede adelantar el permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto.</p> <p>La madre no puede transferir su ejercicio al otro progenitor</p>	<p>Padre: Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019</p> <p>Duración total del permiso: 8 semanas.</p> <p>- 2 semanas ininterrumpidas inmediatamente tras el parto, a jornada completa.</p> <p>- 6 semanas, a distribuir hasta los 12 meses del menor, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con 15 días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p> <p>Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas 6 semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito. La madre puede cederle hasta 4 semanas de su permiso de maternidad.</p>
Desde: 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020		Padre: Año 2020
<p>- 6 semanas cada uno de los progenitores, se debe disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución o decisión administrativa.</p> <p>- Además, 17 semanas de disfrute voluntario (a repartir entre los dos), de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial. De ellas cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 17. Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.</p>	<p>Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas 11 semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito</p> <p>La madre puede adelantar el permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto.</p> <p>La madre no puede transferir su ejercicio al otro progenitor</p>	<p>Duración total del permiso: 12 semanas.</p> <p>- 4 semanas ininterrumpidas inmediatamente tras el parto, a jornada completa.</p> <p>- 8 semanas, a distribuir hasta los 12 meses del menor, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con 15 días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p>
A partir del 1 de enero de 2021		
<p>- 6 semanas cada uno de los progenitores, se debe disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa.</p> <p>- Además, 11 semanas cada uno de los progenitores. Se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con 15 días; en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.</p> <p>En adopciones internacionales, con desplazamiento necesario, podrá iniciarse el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción,</p>		<p>Cuando ambos progenitores trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de estas 8 semanas por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito.</p> <p>La madre puede cederle hasta 2 semanas de su permiso de maternidad.</p>



d. LACTANCIA (Ahora cuidado del lactante)

¿En qué consiste el permiso de cuidado del lactante?

Tanto la madre como el padre, por cuidado del lactante menor de doce meses, ya sea natural, en adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, tienen derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, por lactancia de su hij@ menor de 12 meses. A petición, podrá dividirlo en dos fracciones. **Este permiso se puede sustituir por una reducción equivalente de la jornada diaria**, que podrá materializar 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.** Lo podrá disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará cada periodo.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la el permiso se incrementará proporcionalmente.



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).

CÁLCULO CUIDADO LACTANTE (ACUMULADO)				PARTO SIMPLE					
PARAMETROS DE CÁLCULO									
		SEMANAS DESPUÉS DEL PERMISO							
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 2020	12	40,14							
SEMANAS PERMISO CUIDADO MENOR 12 MESES- OTRO PROGENITOR 2020 + 2 semanas cesión madre	14	38,14							
	HORAS TRABAJO ANUAL	JORNADA DIARIA (MEDIA)	Días laborables	MADRES Y -PADRES A PARTIR DEL 2021-	DIAS DE CUIDADO DEL LACTANTE	PADRE 2020 SIN CESIÓN MADRE	DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR	PADRE 2020 CON CESIÓN 2 SEMANAS MADRE	DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR
JORNADA ANUAL UNELCO	1.687,20	7,63	221	149	20	170	22	162	21
JORNADA ANUAL UNELCO TURNO	1.696	8,00	212	143	20	163	20	155	20
JORNADA ANUAL SEVILLANA	1.650	7,47	221	149	20	170	23	162	22
JORNADA ANUAL SEVILLANA TURNO	1.616	8,00	202	136	20	156	20	148	20
JORNADA ANUAL ERZ	1.609,50	7,32	220	148	20	169	23	161	22
JORNADA ANUAL ERZ TURNO	1.609,50	8,00	201	136	20	155	20	147	20
JORNADA ANUAL GESA	1.665	7,53	221	149	20	170	23	162	21
JORNADA ANUAL GESA TURNO	1.640	8,00	205	138	20	158	20	150	20
JORNADA ANUAL ENHER	1.676	7,58	221	149	20	170	22	162	21
JORNADA ANUAL ENHER TURNO	1.680	8,00	210	142	20	162	20	154	20
JORNADA ANUAL FECSA	1.623	7,34	221	149	20	170	23	162	22
JORNADA ANUAL FECSA TURNO	1.624	8,00	203	137	20	156	20	148	20
JORNADA ANUAL ENDESA	1.672	7,57	221	149	20	170	22	162	21
JORNADA ANUAL ENDESA MADRID	1.642	7,43	221	149	20	170	23	162	22
JORNADA ANUAL ENDESA TURNO CERRADO	1.600	8,00	200	135	20	154	20	146	20
JORNADA ANUAL CONVENIO MARCO	1.696	7,67	221	149	20	170	22	162	21
JORNADA ANUAL CONVENIO MARCO TURNO	1.696	8,00	212	143	20	163	20	155	20

* Semana

DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR: MÍNIMO 20 DÍAS MÁXIMO 25 DIAS

Que en relación al artículo 45.1 del IV 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 equivalen:

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



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 y pedir la jornada continuada hasta que tu hij@ cumpla **14 años**, sin repercusión alguna en tu retribución y sin necesidad de aportar ningún justificante del horario del otro progenitor.

Reducción de jornada: Puedes reducir la jornada, de una a cuatro horas, con igual repercusión en el salario, para el cuidado del menor hasta los **14 años**.

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 felicitarte por el nacimiento de tu hija y/o hijo.

Para cualquier duda o consulta adicional sobre el contenido de esta Guía dirígete a tu delegado de CCOO más cercano.

¡Muchas gracias!