

Nº	Redactado Actual	Mejora Propuesta Por CCOO para todas las Empresas del Grupo
1	Fomentar la difusión de las medidas ya existentes y las incluidas posteriormente para garantizar su conocimiento y uso a toda la plantilla.	Fomentar la difusión de las medidas de conciliación existentes, así como las nuevas medidas y mejoras incluidas posteriormente para garantizar su conocimiento y aplicación a toda la plantilla.
2	Programar jornadas específicas o acciones sobre temas de interés personal/profesional que puedan ayudar a los colaboradores en su conciliación diaria (como gestión del estrés, ergonomía, nutrición, etc.).	Programar jornadas específicas y acciones sobre temas de interés personal y profesional que puedan ayudar a todas las personas en su conciliación diaria (como gestión del estrés, ergonomía, nutrición, etc.).
3	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.	Mismo redactado
4	Llevar a cabo la plena equiparación entre hijos o hijas naturales, adoptivos o adoptivas y en acogida, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de hijo/a al resto de casuísticas descritas con anterioridad.	Mismo redactado
5	En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora sea tutor o tutora legal de una persona con diversidad funcional reconocida podrá disfrutar de los permisos como si fuera su hijo o hija natural.	Mismo redactado
6	Reservar un espacio específico en la Indraweb para la concienciación y publicidad de las medidas de corresponsabilidad y conciliación. Informar a la plantilla sobre este espacio.	Mismo redactado
7	Seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar. En la Comisión de Igualdad se pondrán en común propuestas de nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la mejora de las ya existentes.	Mismo redactado
8	Las personas que soliciten o tengan una reducción de jornada regulada legalmente, podrán solicitar redistribuir su jornada reducida de lunes a jueves y no trabajar los viernes. La solicitud deberá realizarse con un mínimo de un mes de antelación.	Mismo redactado

9	FLEXIBILIDAD HORARIA: Flexibilidad horaria de entrada: Horario de entrada desde las 7:30 hasta las 9:30 y de acuerdo al artículo 20.6 del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la opinión pública. Flexibilidad horaria en la hora de la comida: cualquier persona podrá adaptar el tiempo que dedica a la comida, desde 30 minutos hasta las 2 horas. Flexibilidad horaria a la salida: el horario de salida se calculará en función de la hora de entrada y del tiempo real dedicado para comer.	FLEXIBILIDAD HORARIA: Flexibilidad horaria de entrada: Horario de entrada desde las 7:00 hasta las 9:30 y de acuerdo al artículo 20.6 del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la opinión pública. Flexibilidad horaria en la hora de la comida: cualquier persona podrá adaptar el tiempo que dedica a la comida, con una duración comprendida entre los 30 minutos y hasta un máximo de 2 horas. Flexibilidad horaria a la salida: el horario de salida se calculará en función de la hora de entrada y del tiempo real dedicado para comer.
10	PERMISO SIN SUELDO: Las personas con más de un año de antigüedad en la empresa y siempre que sea compatible con el proyecto en el que trabajan, podrán solicitar un permiso sin sueldo cada año natural de hasta 3 meses. Este permiso se podrá fraccionar hasta en cuatro periodos. El disfrute del permiso finalizaría si la persona trabajadora lo solicita en aquellos casos en los que se produzca una baja por enfermedad superior a los cinco días laborables consecutivos.	PERMISO SIN SUELDO: Las personas con más de un año de antigüedad en la empresa, y siempre que sea compatible con el proyecto en el que trabajan, podrán solicitar un permiso sin sueldo cada año natural de hasta 3 meses. Este permiso se podrá fraccionar hasta en cuatro periodos. El disfrute del permiso finalizaría si la persona trabajadora lo solicita en aquellos casos en los que se produzca una baja por enfermedad superior a los cinco días laborables consecutivos. El periodo del permiso sin sueldo generará días de vacaciones.
11	El permiso retribuido por matrimonio o pareja de hecho se podrá disfrutar desde el primer día laborable tras la fecha de enlace o registro.	Mismo redactado
12	Semana laboral comprimida: las personas que trabajan en la empresa podrán disfrutar de descanso los viernes por la tarde, siempre y cuando hayan realizado su jornada máxima semanal de acuerdo con su calendario	Mismo redactado

13	Las personas que trabajan en la empresa dispondrán del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada para: - El trabajador o trabajadora - Cónyuge o pareja del trabajador o la trabajadora - Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad hasta los 18 años de edad (incluidos) y a partir de los 65 años (también incluidos). - Familiares dependientes con diversidad funcional a su cargo independientemente de la edad de los que se es tutor o tutora legal (diversidad funcional mayor o igual al 33%). - Menores de hasta 18 años(incluidos) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora.	Las personas que trabajan en la empresa dispondrán del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de familia/pediatra o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada cuando asistan: - El trabajador o la trabajadora. - El cónyuge o pareja del trabajador o la trabajadora. - Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad hasta los 18 años de edad (incluyendo esta edad) y a partir de los 65 años (también incluyendo esta edad). - Familiares dependientes con diversidad funcional (igual o superior al 33%) a su cargo, independientemente de la edad, de los que se es tutor o tutora legal. - Menores de hasta 18 años (incluyendo esta edad) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora.
14	Se podrá solicitar una excedencia para realizar un voluntariado por un plazo máximo de 9 meses, demostrando que durante ese periodo no se ha estado trabajando y se reservará el puesto de trabajo.	Mismo redactado
15	PERMISO DE NACIMIENTO O ADOPCIÓN FLEXIBLE: Los progenitores biológicos o por adopción (solo uno de los dos, en caso de que ambos progenitores trabajen en Indra), podrán disfrutar de este permiso de la siguiente forma: - Acumulada: prolongando 15 días naturales el permiso por maternidad /paternidad - Extendida: reduciendo la jornada el 50%, cobrando el 100% del salario durante los 30 días naturales siguientes a la incorporación.	PERMISO DE NACIMIENTO O ADOPCIÓN FLEXIBLE: El padre o la madre biológica o por adopción (únicamente una de las dos personas, en caso de que ambos progenitores trabajen en Indra), podrán disfrutar de este permiso de la siguiente forma: - Modalidad acumulada: Acumulando el permiso en 15 días naturales (pudiendo utilizarlo en cualquier momento dentro del primer año del bebé (o durante el primer año del hecho causante en caso de adopción), cuando quiera la persona, y no necesariamente a continuación de la baja de paternidad o maternidad. - Modalidad Extendida: Reduciendo la jornada el 50%, cobrando el 100% del salario durante 30 días naturales (pudiendo utilizarlo en cualquier momento dentro del primer año del bebé o dentro del primer año del hecho causante en caso de adopción y cuando quiera la persona, y no necesariamente a continuación de la baja de paternidad o maternidad. En los casos de parto, adopción o acogimientos múltiples, este permiso se verá aumentado en una semana por cada hijo o hija adicional.

		En todos los casos, este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento antes de que el bebé cumpla un año de edad o durante el primer año del hecho causante en caso de adopción.
16	PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE se podrá solicitar como mejor se adapte a las necesidades: - Acumulando el permiso en 15 días naturales. - Reduciendo la jornada el 50% y cobrando el 100% del salario durante 30 días naturales. - Disfrutando de una reducción de jornada de una hora sin reducción de salario hasta los 9 meses de tu bebé. Ambos progenitores podrán disfrutar de esta medida.	PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE se podrá solicitar como mejor se adapte a las necesidades: - Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. - El permiso se podrá acumular en 3 días laborables más de los resultantes tras el cálculo según lo indicado en el párrafo anterior (a razón de una hora por día laboral del calendario hasta que el bebé cumpla los 12 meses). - Reduciendo la jornada el 50% y cobrando el 100% del salario durante el doble de días laborables de los resultantes del cálculo indicado en párrafos anteriores. - Disfrutando de una reducción de jornada de una hora sin reducción de salario hasta los 12 meses del bebé. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento antes de que el bebé cumpla un año de edad. Ambos progenitores podrán disfrutar de esta medida.
17	En caso de matrimonio de hijos o hijas, padres o madres, nietos o nietas, hermanos o hermanas se tendrá derecho a un día libre laborable o dos en caso de necesitar desplazamiento. Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que el viaje sea superior a 150 km (por trayecto)	En caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, se tendrá derecho a un día libre laborable o dos días en caso de necesitar desplazamiento. En este último caso, uno de los días de permiso podrá dividirse en dos medias jornadas. Se considerarán desplazamiento aquellos casos en los que el viaje sea superior a 100 km (por trayecto).

18	En caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables o 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. El disfrute de los días de permiso podrá determinarse por la persona trabajadora dentro del periodo en que se esté produciendo el hecho causante. Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que la distancia sea superior a los 150 km (por trayecto). En caso de tratamiento ambulatorio por enfermedad grave (quimioterapia, diálisis..) el tiempo de permiso retribuido se podrá disfrutar por horas hasta el agotamiento del mismo	En caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención con reposo domiciliario, de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o persona que conviva en el mismo domicilio (aunque no sea familiar) y que requiera cuidados, se dispondrá de 5 días laborables ó 7 días laborables en caso de necesitar desplazamiento. El disfrute de los días de permiso podrá determinarse por la persona trabajadora en jornadas completas o medias jornadas consecutivas o no, hasta agotar el permiso y hasta 15 días naturales después del hecho causante o del alta hospitalaria para ingresos inferiores a 7 días. En caso de hospitalización superior a 7 días, podrá disfrutarse el permiso hasta 7 días naturales tras el alta hospitalaria. Se considerarán desplazamiento todos aquellos casos en los que la distancia sea superior a los 100 km (por trayecto). En caso de tratamiento ambulatorio por enfermedad grave (quimioterapia, diálisis..) el tiempo de permiso retribuido se podrá disfrutar por horas hasta el agotamiento del mismo.
19	En caso de intervención con reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables o 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. Los días se podrán disfrutar de la siguiente forma: - En medias jornadas consecutivas desde la fecha del hecho causante. - En jornadas completas hasta 7 días después del alta hospitalaria, pudiendo ser en días alternos si no hay desplazamiento. Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que el viaje sea más de 150 km	Proponemos incluir estas medidas en el punto 7.18
20	Ausencia por enfermedad: Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieran), o la Seguridad Social envíen a alguna persona a su domicilio por encontrarse indispuesta para el trabajo, dispondrá de las horas de permiso que falte	Mismo redactado

	para completar la jornada laboral de ese día, debiendo aportar el correspondiente justificante expedido por el servicio médico de la Compañía o por la Seguridad Social.	
21	En caso de fallecimiento de familiares de primer grado: - consanguinidad se dispondrá de 5 días laborables o 7 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. - afinidad se dispondrá de 4 días laborables o 6 días naturales en caso de necesitar desplazamiento Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del día siguiente al fallecimiento. Se considerará desplazamiento el viaje superior a 150 km	En caso de fallecimiento de familiares de primer grado de: - consanguinidad se dispondrá de 5 días laborables y dos más en caso de necesitar desplazamiento. - afinidad se dispondrá de 4 días laborables y dos más en caso de necesitar desplazamiento. En el caso de fallecimiento de un hijo o de una hija, el permiso será de 10 días laborables ó 12 días laborables en caso de desplazamiento. Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del primer día laborable siguiente al fallecimiento. Se considerará desplazamiento el viaje superior a 100 km. En el caso de estar de vacaciones, las vacaciones se considerarán suspendidas desde la fecha del fallecimiento si así lo solicitase la persona trabajadora pasando a utilizarse los días de este permiso por fallecimiento.
22	En caso de fallecimiento de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables o 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. Si el hecho causante es durante la jornada se considerará el permiso a partir de la ausencia. Se considerará desplazamiento el viaje superior a 150 km	En caso de fallecimiento de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables y 2 días más en caso de necesitar desplazamiento. Si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo se considerará el permiso a partir del primer día laborable siguiente al fallecimiento. Se considerará desplazamiento el viaje superior a 100 km. En el caso de estar de vacaciones, las vacaciones se considerarán suspendidas desde la fecha del fallecimiento si así lo solicitase la persona trabajadora pasando a utilizarse los días de este permiso por fallecimiento.
23	Se dispondrá del tiempo necesario para realizar exámenes si se está cursando estudios oficiales (con justificante).	Se dispondrá del tiempo necesario para realizar exámenes si se están cursando estudios oficiales (con justificante).

		En el caso de exámenes para obtener el permiso de conducir (con justificante), se dispondrá del tiempo necesario para realizar el examen teórico y práctico en una única ocasión cada uno de estos exámenes. En ambos casos, se dispondrá de preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa o proyecto.
24	Se podrá solicitar y tener teletrabajo a partir de la vigésimo cuarta semana de embarazo hasta el final del embarazo, si las tareas lo permiten.	Se podrá solicitar y tener teletrabajo a partir de la vigésimo cuarta semana de embarazo hasta el final del embarazo, si las tareas a realizar lo permiten.
25	En caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija se recibirá un cheque regalo de 100 euros. Esta cantidad se verá mejorada en función de los derechos adquiridos por los diferentes colectivos de Indra.	Mismo redactado
26	Indra complementará las prestaciones a la Seguridad Social por maternidad o paternidad hasta el 100% del salario desde el primer día de baja para todas las personas que trabajan en la empresa	Mismo redactado
27	Si se tiene una diversidad funcional igual o superior al 33% oficialmente reconocida, Indra facilitará una plaza de parking en el caso de que en el centro de trabajo cuente con parking propio.	Mismo redactado
28	Desde el momento en el que la Empresa tenga conocimiento de que una mujer esté embarazada, Indra facilitará una plaza de parking en el caso de que el centro de trabajo cuente con parking propio.	Mismo redactado
29	Revisar el proceso de solicitud de adaptación de jornada para poder detectar posibles mejoras.	Revisar el proceso de solicitud de adaptación de jornada para poder detectar posibles mejoras y garantizar la aplicación de la Ley
30	Las estancias en urgencias que se prolonguen durante al menos 12 horas se asimilarán a ingreso hospitalario a los efectos del disfrute de los correspondientes permisos. El uso de esta medida deberá acompañarse de justificante (fecha, nombre de la persona trabajadora completo con apellidos y nombre, hora de entrada, hora de salida, médico o especialista y firma y/o sello de centro médico expedidor de dicho justificante).	Mismo redactado

31	La empresa concederá un permiso retribuido por el tiempo indispensable, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que estos deban tener lugar durante la jornada laboral de la persona trabajadora.	Mismo redactado
32	Las personas trabajadoras podrán disponer de las horas del exceso de jornada que se establezcan en su calendario anual (actuales días y horas de libre disposición), distribuidas según sus necesidades durante el año natural. La disposición concreta de estas horas a lo largo del año deberá acordarse con el responsable del proyecto, debiendo mediar la suficiente antelación en su solicitud y podrá ser rechazado por aquel en función de las necesidades del proyecto	Mismo redactado
33	Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo alguna persona con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.	Mismo redactado.
34	La empresa estudiará la posibilidad de mejorar o aplicar con mayor flexibilidad las medidas de conciliación previstas cuando se trate de personas trabajadoras que constituyan familias monoparentales o estén en situación de separación de derecho o divorciadas, con menores de 14 años. Así, la empresa estudiará las circunstancias concretas del caso (por ejemplo, en situaciones relacionadas con el régimen de guarda y custodia y régimen de visitas y estancia) y la posibilidad de ofrecer, en su caso, medidas relativas a la jornada, el horario de trabajo o el centro de trabajo de la persona trabajadora. En caso de acordarse alguna medida, ésta se revisará con carácter anual y la persona trabajadora deberá facilitar a la empresa la documentación que	Mismo redactado

	esta le requiera para poder valorar su circunstancia personal y la evolución de la misma.	
35	La empresa se compromete a asegurar el cambio de puesto de la madre biológica, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del futuro hijo o hija, y mientras éste persista	La empresa se compromete a asegurar el cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada, en caso de que las funciones que desarrolla pudiesen suponer un peligro, tanto para su salud como para la salud del futuro hijo o hija.
36	La empresa se compromete a tomar las medidas necesarias para evitar que las madres biológicas se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella y el bebé.	La empresa se compromete a tomar las medidas necesarias para evitar que las mujeres embarazadas se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella y el bebé.
37	No se adoptarán medidas de traslados durante la situación de embarazo y lactancia salvo traslados de centro de trabajo siempre que no requieran cambio de domicilio durante las situaciones requeridas y que beneficien a la madre biológica.	No se adoptarán medidas de traslados durante la situación de embarazo y lactancia salvo traslados de centro de trabajo siempre que no requieran cambio de domicilio durante las situaciones requeridas y que beneficien a la mujer embarazada.
38	Como mejora sobre el régimen previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, la empresa complementará las correspondientes prestaciones por incapacidad temporal hasta alcanzar la cuantía correspondiente al 100% del salario desde el primer día de la correspondiente baja y hasta los 12 meses de duración de la baja.	Como mejora sobre el régimen previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, la empresa complementará las correspondientes prestaciones por incapacidad temporal hasta alcanzar la cuantía correspondiente al 100% del salario desde el primer día de la correspondiente baja y hasta los 18 meses de duración de la baja. Es decir, la empresa se compromete a que la persona trabajadora perciba el 100% del salario y que éste no se vea mermado por ninguna razón o circunstancia.
39	En caso de tener una persona con diversidad funcional reconocida de un 33% o más a su cargo se dispondrá de una ayuda económica de 100 euros mensuales. Estas condiciones se verán mejoradas en función de los derechos adquiridos por los diferentes colectivos de Indra.	En caso de tener una persona con diversidad funcional reconocida de un 33% o más a su cargo y/o ser la propia persona la que tenga la diversidad funcional comentada, se dispondrá de una ayuda económica de 100 euros mensuales. Estas condiciones se verán mejoradas en función de los derechos adquiridos por los diferentes colectivos de Indra.

		En caso de tener una persona con diversidad funcional reconocida inferior al 33% y/o ser la propia persona la que tenga la diversidad funcional comentada, se dispondrá de una ayuda económica igual a la parte proporcional de 100 euros mensuales.
40		La empresa posibilitará realizar la jornada continua siempre que no sea necesario hacerla partida.
41		La empresa pagará la línea de internet a las personas con diversidad funcional de al menos el 33% oficialmente reconocida para aquellas personas con un salario inferior a los 30.000 euros brutos anuales.
42		Permitir que los padres/madres con hijos o hijas con un grado de diversidad funcional legalmente reconocida, entendiéndose por tales los que tengan diversidad funcional física, psíquica o sensorial superior al 33%, puedan coger la reducción de jornada por guarda legal, aunque sean mayores de 12 años, siempre y cuando éstos no desempeñen una actividad retribuida.
43		Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 6 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante el período de adaptación del niño o la niña al centro escolar, así como la opción de teletrabajar en ese periodo. Para acogerse a esta medida la persona deberá comunicar a sus responsables la necesidad con la mayor antelación posible.
44		Permitir el teletrabajo, de forma puntual y adicional a los días de teletrabajo que apliquen a la persona trabajadora, a aquellas que lo soliciten argumentando una situación concreta y de carácter temporal (como por ejemplo, enfermedades de familiares dependientes, gestiones personales urgentes, día no lectivo hijos...).
45		Permitir que el teletrabajo se pueda realizar desde más de un domicilio declarado, siempre que se cumplan los requisitos de Prevención de Riesgos Laborales. (Esto permitiría, por ejemplo, dar cobertura a las personas progenitoras separadas con custodia compartida que se desplazan por semanas o quincenas al domicilio donde residen los y las menores).
46		Reconocimiento al derecho de teletrabajar (adaptación del puesto de trabajo a modalidad de trabajo a distancia) para mujeres embarazadas desde el momento que lo soliciten, siempre que, las tareas

		lo permitan y sea compatible con el servicio al cliente, y por tanto, con el proyecto o departamento al que pertenece la persona trabajadora.
47		Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes y/o vulnerables, siempre que el proyecto lo permita y mientras se mantengan las circunstancias que lo ocasionan, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
48		A igualdad de condiciones, a la hora de acordar las vacaciones se tendrá en cuenta las necesidades derivadas de las circunstancias familiares: monoparentales, familias con hijas o hijos con diversidad funcional, familias separadas o divorciadas con diferentes regímenes de custodia
49		Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las personas trabajadoras tendrán el derecho de disfrutar de vacaciones, al menos en 11 días laborables entre el 1 de julio y el 30 de agosto, si así lo solicitan, acordando el periodo de disfrute de los 11 días con sus responsables.
50		Las mujeres embarazadas podrán utilizar un permiso de reducción de una hora diaria, sin disminución de su salario a partir de la semana 37 de gestación.
51		La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto, a las pruebas y controles prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En este mismo sentido, podrá acompañar a la pareja a las consultas y pruebas necesarias en los tratamientos de reproducción asistida.
52		Aquellas personas padres, madres o tutoras, podrán Teletrabajar al 100% hasta que el bebé tenga seis (6) meses de edad (salvo que el trabajo realizado, no pueda llevarse a cabo de manera telemática).
53		Durante la baja por paternidad o maternidad, la empresa complementará las correspondientes prestaciones hasta alcanzar la cuantía correspondiente al 100% del salario desde el primer día de la correspondiente baja. Es decir, la empresa se compromete a que la persona trabajadora perciba el 100% del salario y que éste no se vea mermado por ninguna razón o circunstancia.

