



Att: **NOELIA DE LA FUENTE PINILLA**
Relaciones Laborales Endesa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – TRABAJO A DISTANCIA

PROPUESTA. ~~31/03/2022~~ **07/04/2022**

**Se incluyen los puntos expuestos como ampliación a la propuesta
(texto en rojo)**

ACUERDO DE TELETRABAJO GRUPO ENDESA

I. Disposiciones generales.

PRIMERO. - Objeto

Es objeto del presente Acuerdo es regular las condiciones de trabajo a distancia en aplicación de lo previsto en la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia, garantizando una relación laboral basada en la confianza y el respeto mutuo entra la empresa y la persona trabajadora.

SEGUNDO. – Ámbito funcional y territorial

El ámbito funcional del presente Acuerdo coincidirá con el ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa vigente, así como aquellas sociedades que en el futuro puedan incluirse en su ámbito funcional.

TERCERO. - Ámbito personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras con contrato indefinido o temporal en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional que pueden realizar parte de su actividad laboral en remoto y que se relacionan en el **Anexo 1**.

Comentario: Se deberá atender al puesto de trabajo y no a la persona que lo ocupa. El Anexo 1 se tendrá que acordar entre la RD y RS de acuerdo con lo previsto en la “Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.”

- 1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a*



distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. *Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.”*

Comentario: Como punto de partida se analizará a partir de los datos de los puestos de trabajo que, durante la pandemia del covid-19, se han desempeñado en teletrabajo total o parcialmente.

Asimismo, para aquellas personas trabajadoras que, teniendo un puesto de trabajo de carácter preferentemente presencial, disponen de parte de la jornada anual en trabajo de oficina, podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo para realizar la formación u otras funciones que puedan realizarse a distancia, aunque no estén en el ámbito de aplicación de la Ley.

En atención a lo previsto en el apartado anterior, las personas trabajadoras en régimen de turno cerrado podrán teletrabajar en las jornadas de turno de oficinas, turno cero o varios.

Comentario: Durante las jornadas contempladas como turno varios u oficina en los calendarios a turno cerrado, se realiza la formación, siendo mayoritariamente en la modalidad on-line y por lo tanto puede realizarse en teletrabajo.

La persona teletrabajadora mantendrá sus condiciones laborales, incluyendo la retribución, estabilidad en el empleo, adscripción a su centro de trabajo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, y no podrá sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas.

La publicación de vacantes deberá indicar obligatoriamente si el puesto ofertado permite el teletrabajo.

CUARTO. - Ámbito temporal.

El presente Acuerdo comenzará a ser de aplicación el XX XXXXX de 2022 y tendrá vigencia indefinida, salvo denuncia debidamente justificada por alguna de las partes.



II. Disposiciones generales

QUINTO. - Definiciones

De acuerdo con lo establecido en la Ley, se entenderá por:

- a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Se computará como trabajo presencial el realizado por la persona trabajadora en otras oficinas distintas de su centro de trabajo por ocasión de su ocupación y funciones encomendadas por la empresa.

Comentario: Hay casos de trabajadores que de forma habitual deben viajar para realizar sus funciones en otras oficinas del Grupo Endesa o Enel, así como a oficinas de colaboradores.

SEXTO. – Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa.

El acuerdo individual de teletrabajo será reversible por la persona trabajadora y por la empresa mediando un preaviso de un mes. En caso de decisión de la empresa de solicitar la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo, deberá acreditar e informar de las causas objetivas en la Comisión de Igualdad.

La negativa de la persona trabajadora de trabajar a distancia, ejercer el derecho de reversibilidad o la dificultad de un desarrollo adecuado de la actividad a distancia no serán causas justificativas de la adopción de medidas disciplinarias ni de modificación de las condiciones de trabajo.

La solicitud de acogerse a la modalidad de teletrabajo en los términos del presente acuerdo la efectuará la persona trabajadora interesada mediante modelo que se adjunta como **Anexo 2**.

Las discrepancias en el acceso o reversibilidad al teletrabajo de las personas trabajadoras se analizarán en el seno de la Comisión de Igualdad.



SÉPTIMO. – Acuerdo individual de teletrabajo.

El acuerdo individual de teletrabajo se formalizará por escrito conforme al modelo de contrato que se adjunta como **Anexo 3**.

Comentario: El contenido mínimo del Acuerdo Individual de Teletrabajo será el previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021.

La duración de este acuerdo individual tendrá una duración de un año y será prorrogable de forma automática por periodos anuales, salvo denuncia de las partes con un preaviso de un mes.

La empresa deberá entregar a las Secciones Sindicales a nivel estatal y a la representación legal de las personas trabajadoras, una copia de los acuerdos individuales suscritos y de sus actualizaciones o modificaciones posteriores en un plazo no superior a 10 días desde su formalización y, en todo caso, antes de iniciar el trabajo a distancia.

a. Inventario de los medios y equipos.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora una dotación individual compuesta por ordenador portátil, teléfono smartphone con tarifa de datos ilimitada, **auriculares con micrófono**, teclado, ratón y consumibles. Asimismo, a petición de la persona trabajadora, la empresa proporcionará un monitor, una silla ergonómica y una mesa de oficina en su domicilio, así como aquellos vinculados a la prevención de riesgos que se determinen en la evaluación.

La persona trabajadora se responsabilizará del cuidado y buen uso de los medios proporcionados por la empresa, y notificará a la empresa de posibles roturas o malfuncionamientos a los efectos de su reparación o sustitución, que será a cargo de la empresa. Se establece una renovación con carácter bianual.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios necesarios para resolver las dificultades técnicas que puedan surgir e impidan un normal desarrollo de su actividad laboral. En ningún caso podrá ser objeto de aplicación del régimen disciplinario a la persona trabajadora.

b. Compensación de gastos.

La persona trabajadora percibirá un complemento económico de 1.200 euros brutos anuales, que se abonarán en doce mensualidades. Dicha cantidad compensará, el uso del espacio privado que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, así como los gastos ordinarios de climatización, electricidad, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza, incluido el acceso a un centro de coworking.



OCTAVO. – Distribución del tiempo de trabajo.

Las personas trabajadoras mantendrán una distribución mixta del tiempo de trabajo en cómputo semanal de dos días en la oficina y tres en remoto. En periodos mensuales se podrá recuperar los días de teletrabajo que por causas ajenas a la persona trabajadora no se hayan realizado en alguna semana.

Los días de asistencia presencial en la oficina serán de mutuo acuerdo entre el responsable y la persona trabajadora, siendo los días rotativos por semanas alternas.

En aras de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, la persona trabajadora dispondrá de un día adicional en remoto en los casos de cuidado de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La persona trabajadora acogida al presente acuerdo dispondrá de un tiempo de jornada presencial mínimo de un día en cómputo semanal, salvo en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los que pueda autorizarse el trabajo remoto durante la semana completa durante el tiempo que concurra tal circunstancia.

La persona trabajadora acogida al presente acuerdo dispondrá de un tiempo de jornada presencial mínimo de un día en cómputo semanal, salvo en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los que pueda autorizarse el trabajo remoto durante la semana completa durante el tiempo que concurra tal circunstancia.

Las personas trabajadoras que así lo necesiten podrán realizar una acumulación de los días de trabajo remoto en cómputo mensual. La distribución la trasladará la persona trabajadora en su propuesta de programación, sin que se exceda los días totales en computo mensual.

Comentario: Se pretende establecer el concepto de bolsa de acumulación de días en teletrabajo. Así se aporta una mayor flexibilidad para aquellas personas trabajadoras que están teletrabajando desde otras ubicaciones que están alejadas de su centro de trabajo, en ocasiones en distinta provincia, o para una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

Por necesidades del servicio debidamente justificadas, la empresa podrá solicitar la asistencia presencial al centro de trabajo de la persona trabajadora con un preaviso mínimo de cinco días laborables. De las causas que la justifican se informará a la representación legal de los trabajadores. La persona trabajadora podrá compensar dichos días dentro del mismo mes.

La persona trabajadora podrá acudir presencialmente de forma voluntaria a la oficina más días a la semana por necesidades individuales.



NOVENO. – Lugar de trabajo.

La persona trabajadora realizará el trabajo presencial preferentemente en el centro de trabajo al que esté adscrito, si bien, excepcionalmente, podrá realizarse en otro centro de trabajo de la empresa a petición de la persona trabajadora y con la aprobación previa de su responsable.

El trabajo en remoto se realizará en el domicilio de la persona trabajadora, siendo éste el que figura en el acuerdo individual. Adicionalmente, la persona trabajadora podrá desarrollar su actividad en remoto desde una segunda residencia u otro domicilio distinto al habitual con el previo conocimiento de la empresa, así como en otras ubicaciones siempre que se garantice la correcta conectividad a internet y de las condiciones de seguridad y salud laboral.

Comentario: La negociación colectiva permite acordar una ubicación distinta al domicilio pues no hay prohibición expresa. La propuesta aporta mayor flexibilidad y mejora sustancialmente la conciliación de las personas trabajadoras. Con esta medida se minimizarían muchas situaciones de rotación de personal, excedencias, situaciones de estrés, etc.

En caso de cierre de centros de trabajo que impliquen traslados para las personas trabajadoras adscritas a dicho centro, si se le asignase una plaza que sea susceptible de realizar teletrabajo, se aplicará la modalidad de teletrabajo al 100% a petición de la persona trabajadora, pudiendo desarrollar su actividad laboral en otro centro de trabajo de la empresa cercano a su domicilio o en el propio domicilio, en aras de evitar traslados forzados. A estos efectos, la empresa informará a estas personas trabajadoras y a sus representantes legales, de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan y tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

Comentario: La aplicación del Acuerdo de recolocaciones en el cierre de centrales térmicas es un ejemplo de una posible aplicación de esta propuesta, que mejora en gran medida la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras afectadas en procesos de cierres de centros de trabajo. La propuesta beneficia a ambas partes ya que las personas trabajadoras no tendrían que cambiar de residencia y la empresa no tendría que abonar las indemnizaciones previstas por movilidad geográfica si no se produce el traslado efectivo.

DÉCIMO. – Tiempo de trabajo y flexibilidad horaria.

La persona trabajadora realizará su jornada de conformidad con el horario establecido en los acuerdos territoriales de aplicación, respetando los tiempos



de disponibilidad obligatoria y la normativa de aplicación sobre tiempo de trabajo y descanso.

Se establecerá una flexibilidad horaria adicional, a la prevista en el convenio colectivo en vigor como medida de conciliación y a la contemplada para la entrada y salida a los centros de trabajo. Esta flexibilidad adicional se realizará respetando una presencia obligatoria común de 9:00 a 14:00 en uso horario peninsular.

La empresa garantizará el cumplimiento del registro de jornada en los términos previstos en la legislación vigente.

A los efectos de hacer compatible la flexibilidad horaria del presente acuerdo con el cumplimiento de la desconexión digital, se establece, con carácter general, una franja horaria de trabajo entre las 7:00 y las 19:00 horas para toda la plantilla (una hora menos en uso horario de Canarias), sin menoscabo de la jornada que individualmente tenga la persona trabajadora.

En aras de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, las personas trabajadoras con menores a su cargo tendrán preferencia para teletrabajar los días no lectivos de acuerdo con el calendario escolar que les sea de aplicación.

DÉCIMO PRIMERO. – Prevención de riesgos laborales

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La empresa deberá garantizar una evaluación de riesgos y una planificación preventiva que tenga en cuenta los riesgos característicos, con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral.

La Comisión de participación y control de la gestión de la actividad preventiva dará cumplimiento a lo previsto en el artículo 16 de la Ley de trabajo a distancia, en materia de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, mediante la elaboración y aprobación de un protocolo a aplicar a la persona trabajadora.

DÉCIMO SEGUNDO. – Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la



intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras se harán de conformidad a lo establecido en el convenio colectivo en vigor en materia de uso de las herramientas informáticas y/o digitales, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

En ningún caso la empresa podrá hacer uso de sistemas de geolocalización de las personas trabajadoras.

DÉCIMO TERCERO. – Derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Se acuerda una política interna de desconexión digital para todas las personas trabajadoras, que además tendrá en cuenta las personas que realizan tu trabajo a distancia, y que se adjunta como **Anexo 4**.

DÉCIMO CUARTO. – Ayudas

La persona trabajadora tendrá derecho a un crédito adicional sin intereses de hasta 17.000 euros para realizar adecuaciones en el lugar de trabajo a distancia con las mismas características que la recogida en el convenio colectivo en anticipo a cargo de FANCREVI.



III. Sistema de reserva de puesto de trabajo

DÉCIMO QUINTO. – Reserva de puesto de trabajo

La persona trabajadora que realice el trabajo a distancia realizará la reserva de su puesto de trabajo a través de la plataforma establecida al efecto.

El sistema de asignación de puestos de trabajo tendrá una planificación semanal que no varía a lo largo de la semana en cuestión, que respeta la configuración de los equipos de trabajo y que no se cambia a los trabajadores de centro de trabajo. En todo caso, no modificará las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

La empresa garantizará una dotación completa de cada puesto de trabajo que estará compuesta por taquilla individual, mesa, silla ergonómica, monitor, teclado, ratón y base para conectar el ordenador individual de la persona trabajadora. Se dispondrá de algunos puestos de trabajo para cubrir casos de necesidades especiales que precisen de pantalla doble o medios universalmente accesibles para personas con discapacidad.

Cada persona trabajadora presentará una propuesta de programación mensual para aprobación de su responsable.

Cada responsable enviará la programación mensual de presencia para que cada persona trabajadora realice la correspondiente reserva, respetando al menos uno de los tres días elegidos por la persona trabajadora.

En caso de que se requiera presencia adicional del empleado, se tendrá que preavisar con una antelación mínima de una semana, debiendo la persona trabajadora reservar dichos días adicionales en la plataforma. En casos de extraordinaria necesidad, se podrá requerir la presencia de la persona trabajadora con una antelación inferior, percibiendo una compensación equivalente al doble de días en teletrabajo en la siguiente planificación a fijar por la persona trabajadora.

IV. Derechos sindicales

DÉCIMO SEXTO. – Representación colectiva

La empresa habilitará un tablón de anuncios virtual para cada una de las Secciones Sindicales que acrediten una audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo en vigor, accesibles para todas las personas trabajadoras a través de la intranet.



El tablón de anuncios virtual se considerará un medio válido a los efectos de lo previsto en la normativa de elecciones sindicales. Los censos electorales identificarán las personas trabajadoras que teletrabajan, así como las que realizan su trabajo fuera del centro de trabajo.

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo de desplazamiento y votación en las elecciones sindicales.

La empresa pondrá a disposición de las mesas electorales constituidas en los procesos de elecciones sindicales de medios adecuados que garanticen la votación telemática de las personas trabajadoras para hacer efectivo su derecho de sufragio activo.

Las personas trabajadoras dispondrán de 20 minutos durante la jornada laboral para conectarse a videoconferencias los días de asamblea o de cualquier otra actividad sindical programada en el centro de trabajo, si ese día le corresponde teletrabajar.

DÉCIMO SÉPTIMO. – Comisión de seguimiento e interpretación

La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento e interpretación del presente acuerdo al objeto de analizar su cumplimiento. La empresa entregará con carácter trimestral la información de las personas adscritas al teletrabajo.

Será objeto de reunión extraordinaria de la Comisión, en un plazo no superior a 10 días, el análisis y revisión de las discrepancias surgidas en las solicitudes que se hayan denegado, así como en aquellos casos en los que la empresa haya ejercido unilateralmente el derecho de reversibilidad, a los efectos de dirimir si es justificada o no la medida.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente acuerdo podrá revisar aquellos puestos de trabajo que pudieran ser desempeñados en teletrabajo y que por error u omisión no hayan quedado recogidos en el Anexo 1. Asimismo, podrá analizarse en dicha comisión aquellas ocupaciones de nueva creación o aquellas que sean susceptibles de transformarse a remoto.

Comentario: Establecemos una cláusula de salvaguarda al listado de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en teletrabajo.