

Solicitamos la regulación urgente del Trabajo Fuera de Oficina (TFO) en la actual situación de fuerza mayor

La semana pasada hemos concretado nuestras propuestas a la dirección. Es necesario para garantizar la calidad de las condiciones laborales de la plantilla que trabaja en esta modalidad.

Ante las previsiones de que muchos trabajadores y trabajadoras de Endesa sigan unos meses más en la actual modalidad de Trabajo Fuera de Oficina (TFO) –que, por las especiales características derivadas de la crisis



sanitaria **es sustancialmente diferente al habitual TFO que existía en Endesa de un día a la semana-**, desde CCOO Endesa entendemos que es necesario abordar de forma urgente su regulación para cumplir con la legislación, tanto a nivel preventivo como laboral. Por tanto, hemos solicitado formalmente su regulación través de una carta enviada a la dirección. [Aquí accedes a ella](#). Estas propuestas complementan las que hemos estado compartiendo en las distintas reuniones diarias con la dirección.

Y es que, de acuerdo con la legislación actual (RDL 8/2020 y 15/2020), es **prioritario la garantía de la protección de la salud** de las personas trabajadoras, así como **atender a las necesidades de conciliación** de la vida laboral y familiar. La actual legislación marca, por ello, un **carácter preferente del trabajo a distancia** (TFO) y del **derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada**, extendido por el Gobierno hasta tres meses después de la finalización del estado de alarma, y recomendando un especial cuidado para el personal sensible.

Destacamos a continuación algunos de los puntos planteados por CCOO Endesa en nuestra carta:

- La empresa debe **facilitar los equipamientos necesarios y adecuados** para preservar la salud laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta las medidas preventivas: ordenador, smartphone, bases de conexiones, teclados, pantallas, silla, así como otros elementos que se consideren necesarios como resultado de la autoevaluación. Debe encargarse de su **mantenimiento** y, en caso necesario, también de su **instalación**. La empresa asumirá los sobrecostes derivados de esta situación.
- Debe garantizarse el **mantenimiento de todas las condiciones de empleo y de todos los derechos**, tantos individuales o colectivos, así como de la totalidad de las condiciones de la normativa interna que les sea de aplicación, incluida la **desconexión digital**, garantizando el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar.
- Se debe mantener el **derecho a la formación e información de las vacantes**, así como garantizarse la **igualdad de derechos y oportunidades** y el **derecho a la conciliación**.

Juntos vamos a vencer al virus. Cuídate tú y a los tuyos.



- La carga de trabajo y criterio de los resultados deben ser **equivalentes** a la que se prestaría de realizarlos en los locales de la empresa.
- Las reuniones por sistemas de videoconferencia o videollamadas **se realizarán siempre en horario laboral** y no será obligatorio conectar la cámara.
- En materia de salud y seguridad en el trabajo, será la propia persona trabajadora quien efectúe una **autoevaluación** del entorno de trabajo, las potenciales deficiencias derivadas de la misma deberán ser corregidas por la empresa.
- Se **informará y formará** a las personas trabajadoras sobre higiene, escritorio, el uso correcto de las pantallas de visualización, los riesgos higiénicos (iluminación, condiciones de confort térmico, ruido, etc.), los riesgos ergonómicos (trastornos musculoesqueléticos), otros riesgos como los electromagnéticos, la fatiga visual, la fatiga física, la fatiga informática y la fatiga mental, así como el estrés tecnológico y la conexión digital continuada.
- La empresa debe adoptar medidas para **prevenir el aislamiento** de la persona trabajadora en TFO.

Añadimos asimismo el documento con las recomendaciones de CCOO para el teletrabajo en esta situación de crisis sanitario. [Aquí puedes acceder a él.](#)