Marzo 2022

Presentación Representación Social



Nuevo Modelo de Trabajo ^{Índice}



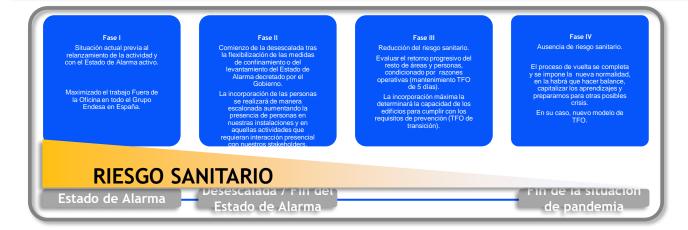
- A. Antecedentes.
- B. Normativa aplicable:
 - B. 1. V Convenio Colectivo Marco de Endesa.
 - B. 2. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- C. Propuesta Modelo de trabajo.
- D. Calendario de actuaciones.

Nuevo Modelo de trabajo - transitorio



A. - Antecedentes

- El 14 de marzo de 2020 se declaró el Estado de Alarma, lo que conllevo que Endesa primando la seguridad y salud de sus trabajadores y de sus familias se maximizará el trabajo fuera de la oficina.
- El **7 de mayo** se presento a la Representación Social el llamado **Plan Volver** en el que recogíamos las medidas de desescaladas anunciadas por el Gobierno anunciando que teniendo en cuenta las circunstancias sanitarias y legales el proceso de regreso a la actividad presencial en los centros de trabajo podría adaptarse según esas circunstancias.
- El 19 de septiembre de 2020 se informo a los trabajadores que dado que los efectos de las medidas laborales recogidas en el RD 8/2020 mantendrían su vigencia hasta el 21 de septiembre, teniendo en cuenta lo recogido en el apartado 7 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (el "RD 21/2020") que recomienda siempre y cuando sea posible la potenciación del teletrabajo, se continuará desempeñando tu actividad laboral a distancia más allá de esa fecha, tal y como se venia realizando desde el mes de marzo de 2020, no obstante se ofreció a los trabajadores la posibilidad de trabajar presencialmente desde el centro de trabajo.







B.1. Normativa aplicable – V Convenio Colectivo Marco de Endesa

V Convenio Colectivo Marco de Endesa (Art. 41.5°)

- El V CME establece en su articulo 41.5º el Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia.
- Esta modalidad han de tener carácter voluntario y reversible.
- Garantizar una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participante.
- Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.



B.2. Normativa aplicable – Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

- Se considerará Trabajo a distancia la 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.
- Se considerará 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.
- Tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y para la empresa y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia.
- Debe establecerse la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.
- Establece que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación de los medios.
- Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, 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.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

C. - Propuesta Modelo de trabajo



DISTRIBUCIÓN DEL **TIEMPO**



OFICINA

2 días/semana



Máx. 3 días/semana

COLECTIVOS por tipología de actividad

Empleados que pueden realizar la mayoría de sus actividades en remoto

ORGANIZACIÓN DEL MODELO

Define colectivos que pueden acogerse a cada modalidad de trabajo mediante criterios objetivos Manager propone los días en la oficina mantenidos durante la física del empleado en el (necesidades de negocio, en cualquier momento y necesario, sin compensacio - El empleado puede acue oficina por necesidades ind una distribución homogénea de las	P&O	EMPLEADO y MANAGER	DIR. GENERAL	INFORMACIÓN RELEVANTE
Ofrece a los empleados si desean acogerse al modelo (voluntario) Vigencia del acuerdo, garantizando la concurrencia del equipo/UO personas y garantiza la no discriminación personas y garantiza la no discriminación pudiendo derivar en medice en caso de incumplimiento base a lo previsto en el Coy el Estatuto de los Trabaja - Con este modelo, se ma	que pueden acogerse a cada modalidad de trabajo mediante criterios objetivos Ofrece a los empleados si desean acogerse al modelo	oficina mantenidos durante la vigencia del acuerdo, garantizando l	una distribución homogénea de las personas y garantiza la	- La empresa puede solicitar la presencia física del empleado en el centro de trabajo (necesidades de negocio, formación, etc.) en cualquier momento y por el tiempo necesario, sin compensación alguna. - El empleado puede acudir más días a la oficina por necesidades individuales - El manager y el empleado se hacen responsables del cumplimiento del modelo. Además P&O realizará un seguimiento del cumplimiento del mismo, pudiendo derivar en medidas disciplinarias en caso de incumplimiento no justificado en base a lo previsto en el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores. - Con este modelo, se mantiene el centro de trabajo y la jornada laboral de cada empleado

C. - Propuesta Modelo de trabajo



PLANIFICACIÓN Y RESERVA

Bajo la distribución del tiempo definida, a través de la herramienta ME-Office:

- Cada responsable envía invitación mensual de presencia
- Cada empleado realizará las correspondientes reservas

En caso de que se requiera presencia adicional del empleado, el empleado reservará dichos días adicionales en ME-Office.

ACUERDO INDIVIDUAL CON EMPLEADO

- VOLUNTARIO: Adscripción voluntaria al modelo
- DURACIÓN: 2 años (renovable anualmente)
- RESCISIÓN: el acuerdo podrá rescindirse en cualquier momento por cualquiera de las partes unilateralmente sin precisar causa justificada.
- TRABAJO EN REMOTO: se fijará un domicilio para el trabajo en remoto
- DESCONEXIÓN DIGITAL: Se establecerán horarios de concurrencia y de desconexión digital.
- SEGURIDAD Y SALUD: se incorporan cláusulas específicas de seguridad y salud en los domicilios, de obligado cumplimiento
- DOTACIÓN EN DOMICILIO: cada empleado contará con su dotación de trabajo individual compuesta por ordenador portátil, smartphone, teclado y ratón. Además, bajo petición, podrá solicitar: monitor, silla ergonómica.
- MANTENIMIENTO DE ACTIVOS: en caso de que los activos proporcionados sufran algún tipo de rotura o malfuncionamiento, deberán acudir al centro de trabajo para su reparación o sustitución.
- COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR TRABAJO EN REMOTO: No previsto.



D. Calendario de actuaciones

Calendario

23/03/2022: Inicio Negociación con la Representación Social en la Comisión de Igualdad.