

Att: NOELIA DE LA FUENTE PINILLA

Relaciones Laborales Endesa



NEGOCIACIÓN COLECTIVA – TELETRABAJO

PROPUESTA CONJUNTA CCOO Y SIE. 04/12/2024

Como respuesta a la propuesta de la Representación de la Dirección de fecha 26 de noviembre de 2024 presentamos esta propuesta conjunta de CCOO y SIE atendiendo a la premisa del consenso de la Representación Social y asimismo cumpliendo la otra exigencia de una mayor presencialidad y concurrencia.

Distribución semanal de trabajo presencial y teletrabajo.

3 días en la oficina y 2 días en teletrabajo a la semana (2 días fijos a elección del manager y 1 día flexible a elección de la persona trabajadora).

Ámbito personal.

Todos los puestos de trabajo que actualmente están en los colectivos de 3+2. Solicitamos revisar y ampliar a más colectivos: puestos en Comercializadora, Operaciones y Servicios, E. Distribución, Endesa SA, EGP y E. Generación, entre otros.

Ampliación de los colectivos susceptibles hasta ahora excluidos.

Compromiso de la empresa en analizar las situaciones singulares en la Comisión de RRLL.

Carácter voluntario y reversible.

El acuerdo podrá rescindirse en cualquier momento por cualquiera de las partes unilateralmente, con un plazo establecido de 15 días. Se justificará previamente a la RS en la Comisión de Relaciones Laborales.

Ámbito temporal.

Entrada en vigor 1 de enero de 2025 y duración 2 años con posibilidad de renovación anual.

Compensación de gastos teletrabajo.

A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, la empresa abonará un **complemento de 18 €** al mes para compensar los gastos en teletrabajo. 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 o cualquier otro de similar naturaleza.

Lugar de teletrabajo.

La persona trabajadora adscrita a teletrabajo podrá informar de **2 viviendas** para desempeñar su trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán desarrollar su trabajo desde un centro de trabajo distinto al que está adscrito, previa autorización de su responsable, durante 15 días al año, ampliando a más días en los casos de equipos sin ninguna concurrencia en el centro de trabajo de la persona trabajadora.

En la Comisión de RRL se estudiarán aquellas otras circunstancias, que, por motivos de conciliación, fueran solicitadas por las personas trabajadoras.

Recuperación de días de teletrabajo.

En caso de que se requiera la presencia física de una persona trabajadora más allá de los 3 días de teletrabajo/semana, estos se recuperarán en condición de día de teletrabajo, de común acuerdo con el manager y a lo largo de los 12 meses siguientes.

Formalización del Acuerdo Individual de teletrabajo.

El trabajador podrá solicitar acogerse al acuerdo de Teletrabajo durante la vigencia de este.

P&O realizará un seguimiento del cumplimiento del modelo y contrato. En caso de no cumplirse lo establecido en el modelo y contrato la empresa lo extinguirá. Se justificará previamente a la RS en la Comisión de Relaciones Laborales.

El desarrollo del Teletrabajo no altera el centro de trabajo, la jornada, ni horario de la persona trabajadora y en ningún caso se generan gastos de desplazamiento o dietas.

Dotación de medios.

Cada empleado contará con su dotación de trabajo individual compuesta por un ordenador portátil, un smartphone con conexión suficiente a internet, un teclado y un ratón. Además, bajo petición, podrá solicitar: un monitor, una silla ergonómica. La persona trabajadora se compromete a cumplir las exigencias de seguridad y salud establecidas en cualquiera de los domicilios.

Mantenimiento de activos.

En caso de que los activos proporcionados sufran algún tipo de rotura o mal funcionamiento, deberán acudir al centro de trabajo para su reparación o sustitución. Se trata de una circunstancia que obliga a la persona trabajadora a acudir al centro, por lo que ese día se considerará recuperable.

Jornada y horarios.

En Clic-Tac cada empleado, registra su jornada conforme a la legislación.

Formación.

Aquellas personas trabajadoras que estén en presencial podrán realizar la jornada en teletrabajo para la realización de la formación on-line que supere más de la mitad de la jornada.

Prevención de Riesgos Laborales.

Se incorporan cláusulas específicas de seguridad y salud en los domicilios conforme la legislación vigente y acuerdos en Participación, de obligado cumplimiento. Es imprescindible para acogerse a esta modalidad realizar con carácter previo a la firma

del acuerdo la formación necesaria. La no realización de esta formación o de futuras actualizaciones, será causa extintiva del contrato.

Conciliación y flexibilidad.

Días recuperables. La persona trabajadora dispondrá de 12 días/año de teletrabajo a su elección, pero manteniendo siempre la presencialidad en el centro de trabajo de al menos 2 días presenciales en centro de trabajo/semana, si bien a lo largo del resto del año esos 12 días será presenciales.

Días de bolsa. 10 días/año de teletrabajo adicionales de libre disposición, en las épocas vacacionales (Navidades, semana santa, verano), donde hay poca concurrencia de los equipos.

Incluir protocolos de comunicación para poder teletrabajar en los casos de emergencias por situaciones meteorológicas, eventos, huelgas, obras u otras vicisitudes.