



A la Att: **D. Antonio Albarrán**

D. David Pena Castro

Dña. Noelia De La Fuente Pinilla

D. Andreu Aguila Perancho

ENDESA, Sociedad Anónima
MADRID

580525 08.OCT 2025

ENTRADA

**Asunto: Propuestas de flexibilidad para horarios y calendarios laborales 2026.
Anticipación de reuniones territoriales.**

En Madrid a 8 de octubre de 2025

Antecedentes

Según el análisis de los registros horarios en Clicktac se detecta una prolongación de la jornada significativa acentuándose en los colectivos con jornada partida y en los que no están acogidos a las medidas de flexibilidad horaria recogidos en el VI Convenio Marco.

Lo mencionado anteriormente es la base para distintas propuestas que planteamos y que permiten la consecución de una serie de objetivos compartidos, tanto desde la óptica empresarial como la del trabajador, siendo la empresa en su conjunto la que se beneficia.

Objetivos

1. Mejora del bienestar y la conciliación

Permitir que las personas adapten sus horarios ayuda a conciliar la vida personal y profesional, reduciendo el estrés y disminuyendo la probabilidad de conflictos laborales.

2. Incremento de la productividad

Cuando las personas pueden trabajar en los momentos en que son más eficientes, el rendimiento mejora.

3. Optimización de las reuniones de trabajo

Ajustando el intervalo de presencia obligatoria se consigue reducir el tiempo de las reuniones, haciéndolas más eficientes, al obtenerse tiempo tanto para su preparación como para gestionar las decisiones adoptadas.

4. Reducción del absentismo y la rotación

La flexibilidad genera mayor compromiso, traducándose en disminución de bajas y una mayor retención del talento.

5. Adaptación a diferentes realidades personales

No todas las personas tienen las mismas necesidades: cuidado de hijos, estudios, salud, etc. La flexibilidad permite atender estas diferencias.

6. Ayuda al cumplimiento normativo de la jornada

Adaptar los horarios a las necesidades reales permite cumplir con la legislación laboral (como el registro horario) de forma más sencilla y precisa. Logrando el cumplimiento de la jornada y consiguiendo un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

7. Impulso a la cultura de confianza y responsabilidad

Promueve un entorno laboral basado en la responsabilidad y la autonomía, fortaleciendo la relación entre empresa y personas trabajadoras.

8. Medida preventiva, evitando incumplimientos involuntarios

Los entornos rígidos facilitan que se produzcan errores en el registro de jornada o retrasos que pueden derivar en expedientes disciplinarios. Con la flexibilidad se reducen estas incidencias.

9. Mejora la imagen y el clima laboral de la organización de la empresa

Una empresa que apuesta por el bienestar y la prevención en lugar de la sanción genera mayor lealtad y compromiso entre sus equipos.

Propuestas para toda Endesa

1. **Hacer extensiva la jornada continuada** a todos los colectivos de jornada mixta. Actualmente hay del orden de un 70% del tiempo de trabajo en Endesa con horario continuado. Proponemos que estos colectivos **sólo tengan que ir de tarde a demanda, exclusivamente cuando realmente sea necesario.**
2. **Reducción del horario de presencia/permanencia obligatoria**, de 9:30 a 13:30 horas (para una mejor coordinación de las reuniones con Italia o proyectos globales), eliminando la presencia obligada de la tarde en aquellos colectivos en los que aplique, sin menoscabo del cómputo horario, todo ello para dotar de una mayor flexibilidad, productividad, motivación y facilitar la conciliación.
3. **Recuperación de la jornada semanal**, se podrá realizar a voluntad del trabajador hasta completar el cómputo semanal, de lunes a jueves hasta las 19 horas y el viernes hasta las 16 horas. Siendo su recuperación en el período de la semana laboral en curso, sin que aquella no pueda exceder de 2 horas diarias, sin detrimento del Artº 41 del VI Convenio Marco. Esta medida ya la tiene Madrid.
4. **Las 8 horas de reducción de jornada** anual para convenio marco tras la firma del VI Convenio solicitamos que se materialicen en **un día de licencia vacacional.**
5. Para que todas las personas trabajadoras hagan el **mismo horario** solicitamos para el personal de **convenio origen** cuya jornada anual sea inferior a la de convenio marco la **transformación de los excesos diarios en licencias vacacionales.** Esto ya se aplica en Madrid.

Propuestas específicas territoriales

Aragón y Baleares

- A. El tiempo restante de la presencia obligatoria hasta completar la jornada diaria será **flexible tanto para el inicio o el fin de la jornada.**

Madrid

- A. Reducción del horario de presencia/permanencia obligatoria, **de 9 a 13:15 horas**, para una mejor coordinación de las reuniones con Italia o proyectos globales, (Coincidiendo con la apertura del comedor en la sede).
- B. Adelanto de la hora de entrada flexible para la jornada de invierno, desde las 7:30 hasta las 9:00 h igualándola a la jornada de verano o continua.
- C. Opción de escoger aleatoriamente cada trabajador los dos días festivos en vez de que vengan fijados en el calendario laboral.

Para gestionar los posibles cambios a los calendarios de manera que las personas trabajadoras puedan planificar con antelación suficiente y, en su caso, acogerse a medidas de flexibilidad, **solicitamos la convocatoria de todas las comisiones territoriales en este mes de octubre.**

Se ha de garantizar que las fichas horarias de 2026 estén enviadas con anticipación al periodo vacacional de navidades y que la herramienta de registro horario tenga cargada la información acorde con los calendarios 2026, y con tiempo para poder resolver posibles incidencias.

Iván Escudero Labrador
Secretario de Acción Sindical
SSI CCOO Grupo Endesa