Comisiones Obreras
Sección Sindical de Endesa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: TELETRABAJO EN ENDESA

Att:Relaciones Laborales Endesa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – TRABAJO A DISTANCIA

PROPUESTA. DD/noviembre/2026

1. Antecedentes

El Acuerdo de Teletrabajo del Grupo Endesa, firmado por la Representación de la Dirección y las Secciones Sindicales de CCOO, SIE y UGT, finaliza su vigencia el próximo 31 de diciembre de 2026. Actualmente, el modelo establece dos días de teletrabajo y tres días de trabajo presencial a la semana, de los cuales dos son fijados por la empresa y uno queda a elección de la persona trabajadora. A ello se suman 12 días adicionales (6+6), y hasta cuatro semanas sin presencialidad, siempre y cuando se combinen con vacaciones, lo que aporta una mayor flexibilidad a la plantilla.

El teletrabajo lleva implantado en el Grupo Endesa, en sus modalidades evolucionadas, desde junio de 2022. Y tras más de cuatro años de aplicación, ha alcanzado un elevado grado de experiencia y madurez, así como una alta aceptación entre las partes.

Sin embargo, durante el último año han surgido señales que apuntan a un **cambio de percepción** de la plantilla. En 2025, la compañía destacaba su 6.ª posición en el ranking de "Las Mejores Empresas para Trabajar en España". En **2026**, **esta posición ha descendido 67 posiciones**, **situando a Endesa en el puesto 73,** y **por debajo de otras empresas del sector**. Esta evolución coincide en el tiempo con la reducción y pérdida de derechos del último convenio, así como con las inquietudes manifestadas por la plantilla en ámbitos como la **conciliación, el horario y el reconocimiento**.

En este contexto, **CCOO presenta una propuesta de mejora sobre el modelo actual**, como base para la negociación de la renovación del acuerdo de teletrabajo, **sustentada en las consultas realizadas a la plantilla de Endesa durante septiembre y octubre de 2026**. El proceso ha incluido dos encuestas promovidas por CCOO, una dirigida a valorar el modelo actual y otra orientada a identificar las propuestas y prioridades de la plantilla para el nuevo modelo, complementadas con talleres y entrevistas personales.

La primera superó las 2.300 respuestas únicas, **participando el 26% de la plantilla**, y la segunda 2.050**.**

El **42% de la plantilla con teletrabajo contribuyó activamente**, junto al resto de colectivos con y sin TFO. Además, alrededor de 300 personas se ofrecieron a participar de una forma más directa y trasladarnos personalmente sus propuestas y experiencias.

Las consultas realizadas en la primera encuesta permitieron extraer las siguientes conclusiones generales sobre la experiencia y valoración del actual modelo de teletrabajo:

- Entre el **colectivo** participante **que disponen de Teletrabajo**:

  - el 84,4% manifiesta una valoración general favorable o neutral de su experiencia (60,2% favorable y 24,2% neutral). Esta valoración convive con demandas de mejora, especialmente relacionadas con la flexibilidad, y la conciliación.
  - En relación con los aspectos concretos del acuerdo actual, el 57% se muestra satisfecho con los días de flexibilidad, así como valora favorablemente la posibilidad de disponer de cuatro semanas de teletrabajo al 100 % combinadas con vacaciones o festivos.
- Del colectivo **en TFO**, si bien el 69,0% presenta una valoración general favorable o neutral de su experiencia (44,2% favorable, 24,9% neutral). Adicionalmente, el 94% del colectivo TFO considera que su puesto permitiría entrar dentro del colectivo de teletrabajo.
- Finalmente, de los que **no disponen de Teletrabajo o TFO**, el resultado es claramente más desfavorable: el 77,5% manifiesta insatisfacción con su situación. Adicionalmente, consideran que al menos una parte significativa del mismo podría realizarse mediante teletrabajo, así como una percepción de aplicación desigual en la plantilla.

Del mismo modo, la segunda encuesta permitió identificar las principales prioridades de la plantilla de cara al nuevo modelo de teletrabajo, ordenadas según su nivel de preferencia:

1. Incrementar días de Teletrabajo semanal
2. Establecer una bolsa de días adicionales de Teletrabajo para favorecer la conciliación y la flexibilidad
3. Repartir los días de Teletrabajo en cómputo mensual en lugar de semanal
4. Permitir Teletrabajo por la tarde los días de presencialidad en jornada partida
5. Posibilitar el uso de centro de trabajo alternativo
6. Mejorar la compensación económica asociada al teletrabajo

La normativa de referencia sigue siendo la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, junto con la jurisprudencia desarrollada recientemente en esta materia. En este sentido, con el objetivo de perfeccionar el nuevo Acuerdo, resulta de especial interés considerar la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 1043/2025 que **confirmó la nulidad de las dos cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo de 2022 aplicable en el Grupo Endesa:**

1) Cláusula primera, párrafo que dice: **"En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados".**

2) Cláusula novena, en su integridad: **"A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita".**

Comisiones Obreras
Sección Sindical de Endesa

2. En base a lo anterior, proponemos:

1. **ESTABLECER UN MARCO COMÚN DE TELETRABAJO PARA TODA LA PLANTILLA**
2. **ACUERDO COLECTIVO e INDIVIDUAL CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES de conformidad con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**

A partir de las necesidades identificadas en las consultas a la plantilla, y manteniendo los derechos y obligaciones del contrato de teletrabajo en vigor, y en materia de seguridad y salud, CCOO formula las siguientes propuestas concretas de negociación:

- 3 días de Teletrabajo semanal y 2 presenciales
- 20 días de Teletrabajo flexible para conciliación y circunstancias específicas
    - Bolsa de días adicionales de Teletrabajo para conciliación y flexibilidad
    - Incorporar medidas adicionales para situaciones de especial atención:
        - Se dispondrá de un día adicional de teletrabajo para atender al cuidado de convivientes o de un familiar de hasta el segundo grado o convivientes con diversidad funcional.
        - Facilitar teletrabajo 100% en los casos de enfermedad grave o crónicas de convivientes o de un familiar de hasta el segundo grado mientras dura la contingencia hasta un máximo de 3 meses.
        - Facilitar teletrabajo 100% ante supuestos de embarazo por recomendación médica.
- Repartir los días de Teletrabajo en cómputo mensual en lugar de semanal.
- Permitir Teletrabajo por la tarde los días de presencialidad en jornada partida.
- Disponer de 10 días/año, por conciliación, y de manera puntual, de presencialidad en un centro de trabajo alternativo más próximo al domicilio habitual.
- Disponer de teletrabajo los días que existan incidentes graves impacten en la movilidad (Renfe, Cercanías, Carreteras colapsadas por accidentes, etc.). En cualquier caso, justificable por medios fehacientes.
- Acordar la relación de puestos de trabajo susceptibles de poder realizarse en teletrabajo que incluya las nuevas incorporaciones, al colectivo TFO, y colectivos sin TFO ni Teletrabajo.
    - Para ello, proponemos constituir un equipo de trabajo delegado de la mesa de negociación encargado de revisar y acordar los criterios y la relación de puestos susceptibles de teletrabajo, con el objetivo de facilitar el acceso al Acuerdo al mayor número posible de personas cuyos puestos sean compatibles con esta modalidad. Este análisis deberá incluir, entre otros colectivos a valorar, los puestos en situación de retén o disponibilidad priorizada y las medidas de flexibilidad aplicables a las distintas circunstancias.
- Reversibilidad del contrato con preaviso de 15 días naturales. En caso de ser ejercitado por la Dirección de la Empresa se comunicará previamente a la Representación Social

- Reducir el plazo de aviso para la modificación del lugar de prestación de servicios en Teletrabajo, de 15 días a 2 días laborables.
- Aumentar el ámbito temporal del acuerdo, con una vigencia de larga duración, 5 años, de cara a dar estabilidad a la plantilla.
- Disponer de 2 ubicaciones como prevalente y 1 adicional para trabajar.