



Att: **NOELIA DE LA FUENTE PINILLA**  
Relaciones Laborales Endesa

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA – MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

PROPUESTA. 17/06/2022

### ACUERDO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EN ENDESA (en el espacio de trabajo)

#### 1. Antecedentes.

Una vez finalizada la negociación del Acuerdo de Teletrabajo en Endesa el pasado 2 de junio de 2022, y gracias a la conformidad de Comisiones Obreras, la dirección de la empresa adquirió el compromiso de **“analizar las propuestas de la RS sobre las medidas de flexibilidad en el modo de prestación de la actividad laboral”**.

En virtud de lo establecido en el **artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores**, introducido por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se han de **ampliar mediante la negociación colectiva las medidas de flexibilidad relativas a teletrabajo para mejorar la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral de la totalidad de las personas trabajadoras de Endesa**.

#### 2. Definición

Se entiende por flexibilidad de espacio y tiempo de trabajo aquella por la que las personas trabajadoras pueden desempeñar algunas o todas sus funciones en localizaciones ajenas a las instalaciones físicas de la empresa.

#### 3. Beneficios del trabajo Flexible

El trabajo flexible, además del evidente efecto sobre la mejora de la conciliación laboral y familiar, implica para la empresa un beneficio por la reducción de costes, mejor gestión del tiempo, mejora del clima laboral, mayor satisfacción laboral y mayores niveles de productividad.



## 4. Propuesta de medidas de flexibilidad

En base a lo anteriormente expuesto, la **Sección Sindical Interempresas de Comisiones Obreras del Grupo Endesa propone las siguientes medidas:**

1. En aras de facilitar las medidas de teletrabajo, toda la plantilla dispondrá de teléfono móvil con tarifa de datos y ordenador portátil.
2. Las personas trabajadoras que, por el propio desarrollo de su actividad, deban realizar tareas fuera de su centro de trabajo, podrán iniciar o finalizar su jornada fuera de la oficina.
3. Para la formación on-line se priorizará su realización en teletrabajo.
4. Las personas trabajadoras acogidas a teletrabajo con jornada mixta podrán realizar las tardes en teletrabajo los días de presencialidad.
5. La flexibilidad utilizada a la entrada o durante el descanso para la comida ha de ser recuperada, al objeto de completar la jornada semanal prevista, dentro de la semana en la que se genere.
6. Con carácter general, se establecerá una flexibilidad adicional de 30 minutos pudiéndose adelantar o retrasar la entrada y la salida, sin perjuicio de aquellos colectivos que ya dispongan de mayor flexibilidad.
7. Para las personas trabajadoras con jornada mixta el tiempo de interrupción para comer será, como mínimo de 30 minutos, computándose el resto de tiempo como trabajo efectivo, quedando así ajustada la presencia obligatoria en los mismos términos.
8. Aquellas personas trabajadoras de turno cerrado que estén en jornadas oficina podrán realizar la jornada en teletrabajo quedando disponibles para cubrir ausencias en caso de necesidad.
9. Las personas trabajadoras podrán desarrollar su trabajo desde un centro de trabajo distinto al que está adscrito, previa justificación de la necesidad de conciliación y deberá autorizarse por la empresa.
10. La persona teletrabajadora dispondrá de un día adicional en remoto para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por



---

razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, así como los convivientes.

11. Las personas trabajadoras podrán realizar un teletrabajo 100% en los casos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como al propio trabajador, siempre que pueda realizarse el trabajo en remoto, durante el tiempo que concurra tal circunstancia.
12. Las personas trabajadoras en situación de retén o que tengan asignada la especial dedicación, que estén acogidas al teletrabajo, podrán desempeñar su trabajo en remoto siendo compatible retén o dedicación y teletrabajo.
13. Las personas trabajadoras podrán realizar una acumulación de los días de teletrabajo en cómputo mensual.
14. En caso de cierre de centros de trabajo se aplicará la modalidad de teletrabajo al 100% en aras de evitar traslados forzosos.