



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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – PROTOCOLO ANTE EMERGENCIAS CLIMÁTICAS

PROPUESTA. 17/02/2026

PROTOCOLO ANTE EMERGENCIAS CLIMÁTICAS, Y/O CATÁSTROFES Y/O SITUACIONES SOBREVENIDAS

Normativa de referencia.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 37.3.g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados

Artículo 64.4.e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el **artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.



Artículo 85.1) A través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Antecedentes.

Este periodo de negociación se abre al objeto de establecer un sistema y/o protocolo a implantar en la empresa para atender situaciones que, por su propia naturaleza, requieren un tratamiento diferenciado y de urgencia. Así evitamos descoordinación, instrucciones contradictorias y desinformación de la plantilla.

Será la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano competente correspondiente, en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, las que emitan aviso o alerta de fenómenos de nivel naranja o rojo y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras. Éstas se emitirán por climatología adversa o por catástrofes, como pueden ser calor, frío, viento, lluvia, nevada, alud, erupción volcánica, huracán, tsunami, terremoto, incendio, inundaciones, crisis sanitaria o situaciones análogas que imposibiliten llegar al centro de trabajo, ya sea porque la situación se produzca en el entorno del centro de trabajo o en el trayecto que deber realizar la persona trabajadora para acceder al mismo.

Además, la especificidad de la situación concreta que suceda en cada momento hará que el abordaje de la situación tenga que ser, necesariamente, flexible para poder adaptarse a las diferentes situaciones que se puedan dar. Debe ser un trámite ágil y con respuesta inmediata, ya que en determinadas situaciones el margen temporal de maniobra será muy breve. Además, se debe garantizar que siempre exista una respuesta ante una comunicación de este tipo, para evitar la incertidumbre que pueda producir un posible problema en las comunicaciones (caídas de internet, de línea telefónica, etc.). Ninguna solicitud puede quedar sin atender.

PRIMERO. - Objeto

Es objeto del presente Protocolo es regular las medidas a adoptar por las personas trabajadoras y la dirección de la Empresa en los casos de emergencias climáticas o catástrofes con carácter preventivo para evitar riesgos.

Estas situaciones de emergencias podrán ser declaradas tanto en el centro de trabajo, lugar de trabajo, domicilio, o trayecto a/desde los mismos de la persona trabajadora.



SEGUNDO. – Ámbito funcional y territorial

El ámbito funcional del presente Protocolo coincidirá con el ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa vigente, así como aquellas sociedades que en el futuro puedan incluirse en su ámbito funcional.

TERCERO. - Ámbito personal.

El presente protocolo se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras con contrato indefinido o temporal en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa vigente.

Todas las medidas preventivas derivadas de este protocolo estarán recogidas en la Evaluaciones de Riesgos de cada una de las Personas Trabajadoras y en los Planes de Prevención de cada una de las empresas recogidas en el punto 2.

CUARTO. - Ámbito temporal.

El presente Protocolo comenzará a ser de aplicación el 2 de marzo de 2026 y tendrá vigencia indefinida, salvo denuncia debidamente justificada por alguna de las partes. En todo caso, será objeto de nueva negociación la implementación de novedades normativas que afecten en esta materia.

QUINTO. - Solicitud de permiso climático de hasta un máximo de 4 días.

En caso de comunicación por parte de la autoridad competente de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento o por situaciones particulares sobrevenidas, la persona afectada comunicará a la mayor brevedad posible su situación de imposibilidad de acudir al centro de trabajo, debidamente argumentado.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6

1. Situaciones amparadas.

- Imposibilidad de desplazamiento para acceder al lugar de trabajo.
- Necesidad de cuidado de descendientes, ascendientes o convivientes por cierre de centros educativos, cierre de centros de asistencia o situación análoga.
- Necesidad de atender a familiares y/o convivientes desaparecidos.
- Pérdidas materiales de gran calado sufridas por motivo de la catástrofe o emergencia climática concreta que se esté padeciendo.



2. El permiso se aplica cuando las autoridades competentes (como la AEMET, Agencias Autonómicas o Protección Civil) emiten avisos por fenómenos meteorológicos adversos que impliquen un riesgo para la seguridad:

- Alertas rojas o naranjas: Por calor intenso, frío intenso, vientos intenso, lluvias intensas, nevadas, aludes, erupciones volcánicas, huracanes, tsunamis, terremotos, incendios, inundaciones, crisis sanitaria o situaciones análogas que imposibiliten llegar al centro de trabajo.
- Avisos de Protección Civil: Alarmas enviadas a los dispositivos móviles (como el sistema ES-Alert) instando a evitar desplazamientos o permanecer en interiores.
- La autoridad competente en el caso de acontecimientos sobrevenidos, como corte de carreteras, falta de servicio público de transporte no previsible, etc... así como la identificación de un riesgo evidente y perentorio informado por la persona trabajadora.

3. Se informará a todo el personal afectado del contacto para comunicar la situación de riesgo, este contacto debe tener disponibilidad para dar respuesta rápida y concreta sobre la comunicación.

4. Si las funciones del puesto permiten el trabajo fuera de oficina y el empleado dispone de los medios necesarios en su domicilio (y este es seguro), deberá trabajar bajo dicha modalidad en lugar de ausentarse.

5. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6

6. Registro de la licencia retribuida. La dirección de la empresa habilitará en En Línea, de igual forma que para los permisos retribuidos del Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, el permiso climático y será debidamente publicitado a todo el personal para su conocimiento. Debido a la especial singularidad e imprevisibilidad de la situación concreta, se podrá comunicar por cualquier medio y se justificará posteriormente.



SEXTO. Comité de Emergencias climáticas o catástrofes. El comité coordinará este tipo de situaciones para analizar la situación y determinar la necesidad de paralizar la actividad, permitir la ausencia de las personas afectadas por las limitaciones de desplazamiento, etc. Este comité podrá solicitar los informes que estime necesarios, como pueden ser informes a la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), Agencias Meteorológicas Autonómicas, recomendaciones de Protección Civil, restricciones de la Dirección General de Tráfico (DGT), así como cualquier otra información que se estime pertinente para estudiar la situación de la forma más rigurosa posible.

Estará formado por tres miembros por la representación de la empresa y tres por la representación Social con implantación en la empresa. Las reuniones deberán realizarse con carácter de urgencia, y contarán con los recursos económicos, materiales y temporales que sean necesarios para el desarrollo adecuado de su función.

SÉPTIMO. Trabajo a distancia. Se autorizará de forma automática a desarrollar el trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo susceptibles de ser desarrollados en esta modalidad, en los casos de aviso o alerta emitidos por la autoridad competente en las situaciones recogidas en el punto quinto primero del presente protocolo pero que, a pesar de la situación sea posible el trabajo a distancia.

Estos días son adicionales a los contemplados como medida de flexibilidad en el Acuerdo de Teletrabajo de Endesa.

OCTAVO. Personal esencial. Se distingue para el personal declarado esencial por la empresa, dos modalidades:

1. Esencial que trabaja en instalaciones fijas. Aquellos trabajadores esenciales de centrales eléctricas, salas de control o similares que no puedan acudir a sus centros de trabajo por la situación de alerta, se acogerán al permiso retribuido. En este caso, a los trabajadores que no puedan ser relevados se les proveerá de comida y facilitará el descanso, sin perjuicio de las compensaciones previstas convencionalmente.

2. Esencial que se han de trasladar a otras instalaciones. Aquellos trabajadores que, a pesar de la situación de alerta tenga que acudir a instalaciones de la empresa para garantizar el servicio, se les dará formación adecuada para desarrollar dicha actividad, como conducción en situaciones extremas, así como la dotación de vehículos adecuados para estas circunstancias, EPIs, Kits de emergencias y medios de comunicación idóneos como equipos informáticos y teléfonos satelitales.



NOVENO. Emergencia sobrevenida. Si la declaración de emergencia se produce durante la jornada de trabajo de la persona trabajadora en su centro y/o lugar de trabajo, se procederá de forma análoga a lo recogido en los puntos 5, 7 y 8. Y en el caso de poder retornar a su domicilio se les proveerá de los medios y condiciones necesarias para asegurar su bienestar (alojamiento, comida, etc...).

DÉCIMO. Personal desplazado. Para el personal que se encuentre en actividades fuera de su centro de trabajo y no pueda regresar a su domicilio, se activará en la aplicación de viajes de la empresa la opción de Emergencia con aprobación inmediata para poder solicitar rutas y/o medios de transporte alternativos así como la provisión de alojamiento hasta que pueda retornar.

UNDÉCIMO. Indemnidad para las personas trabajadoras. Ninguna persona podrá recibir ningún tipo de sanción por motivo de la utilización de este permiso, ni por sufrir algún tipo de retraso en la entrada al puesto de trabajo motivado por condiciones climatológicas adversas.

DUODÉCIMO. Información a la plantilla. Todo el personal deberá conocer el contenido de este protocolo, con información específica del canal de comunicación que se debe utilizar en caso de catástrofe o emergencia climática.

Una vez que se active este protocolo, a la mayor brevedad posible la empresa informará al personal de la situación y de las medidas tomadas para salvaguardar la seguridad de las personas trabajadoras.

DÉCIMO TERCERO. Comisión de seguimiento. Dos veces al año, preferentemente en los meses de marzo y septiembre, se reunirá el “Comité de Emergencias climáticas o catástrofes” para analizar las situaciones que se hayan podido dar, así como las medidas tomadas en cada una de ellas.

Se revisará el contenido de este protocolo para estudiar la respuesta que se dio en cada caso concreto, y su efectividad, realizando los ajustes que se consideren necesarios en este protocolo para eliminar los problemas que hayan podido surgir.