



# Modelo de teletrabajo

Reunión 16 septiembre 2024

Apertura del proceso de negociación con RS

La propuesta presentada por la RD nos parece insuficiente y no adaptada a la legislación laboral  
¿Se va a conceder la prórroga solicitada? Si se hace, solicitamos se añadan personas al colectivo susceptible de hacer teletrabajo.

# Modelo teletrabajo

## Índice

I. Antecedentes y normativa aplicable.

II. Propuesta Modelo de teletrabajo.

III. Calendario de actuaciones.

# I. Antecedentes y normativa aplicable

## Antecedentes

- Con fecha 2 de junio de 2022 se alcanzó acuerdo en la Comisión de Igualdad sobre el nuevo modelo de trabajo aplicable en Endesa.
- La vigencia del citado acuerdo finaliza el 31 de octubre 2024, tras la propuesta de prórroga a instancia de la Empresa y posteriormente acordada con la Representación Social.

## Normativa aplicable

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia,
  - ✓ Se considerará **Trabajo a distancia** la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
  - ✓ Se considerará **Teletrabajo**: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
  - ✓ Tendrá **carácter voluntario** para la persona trabajadora y para la empresa y **requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia**.
  - ✓ Debe establecerse la **dotación y mantenimiento** adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.
  - ✓ Establece que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser **sufragado por la empresa**, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. **Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación de los medios.**
  - ✓ Derecho a una adecuada **protección en materia de seguridad y salud en el trabajo**.
  - ✓ Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

## II. Propuesta modelo de teletrabajo

### Distribución presencialidad

- Centro de trabajo al que este adscrito cada persona trabajadora: 3 días/semana.
- Domicilio: 2 días/semana. Solicitamos 3 días/semana o 12 días/mes y para los puestos con menor posibilidad, hacer cédulas departamentales, alternándose las semanas 2+3, 3+2.

### Colectivos

- Empleados que pueden realizar parte de sus actividades en remoto. Entendemos que no debe haber sugerencias de teletrabajo para evitar bajas laborales y menos en puestos no incluidos en el colectivo, porque entonces es que el puesto sí es susceptible de teletrabajo.

### Aplicación modelo

- Define colectivos que pueden acogerse a cada modalidad de trabajo mediante criterios objetivos ¿Cuáles son?
- Ofrece a los empleados si desean acogerse al modelo (voluntario).

- Manager propone los días en la oficina mantenidos durante la vigencia del acuerdo, garantizando la concurrencia del equipo/UO.

- La empresa puede solicitar la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo (necesidades de negocio, formación, etc) en cualquier momento y por el tiempo necesario sin compensación alguna. Pero sí deberá ofrecer otro día de teletrabajo.
- En el caso de que se declare, por los diferentes organismos competentes, una alerta meteorológica, que no exista obligación de acudir a la oficina. Cuando llega el invierno, en el caso de meteorología adversa, desplazarse hasta el centro de trabajo supone un riesgo que es evitable. Así mismo, en los casos de eventos especiales que se puedan desarrollar en la zona del centro de trabajo y supongan cortes de tráfico o bien retenciones de tráfico que dificulten la llegada y salida de los trabajadores al centro de trabajo (ferias, actos institucionales, manifestaciones, obras públicas, etc)

## II. Propuesta modelo de teletrabajo

- La persona trabajadora puede acudir más días a la oficina por necesidades individuales.
- El manager y la persona trabajadora se hacen responsables del cumplimiento del modelo. Además, P&O realizará un seguimiento del cumplimiento del mismo, pudiendo derivar en medidas disciplinarias en caso de incumplimiento no justificado en base a lo previsto en el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.
- Con este modelo, se mantiene el centro de trabajo y la jornada laboral de cada la persona trabajadora y en ningún caso se generan gastos de desplazamiento, dietas o cualquier otro tipo de gastos. **Que el centro de trabajo para los días presenciales, al menos en ciertas épocas del año, pueda ser diferente al que está adscrito.**

## II. Propuesta modelo de teletrabajo

### Otros aspectos

- Cada empleado realizará las correspondientes reservas de la localización del puesto de trabajo a través de la herramienta ME – Office.
- En Clic tac cada empleado deberá indicar si está o no teletrabajando.
- **El Clic Tac es para llevar el registro de jornada, válido tanto para presencial, como teletrabajo, con TFO, reuniones, viajes, ...**
- Suscripción de un acuerdo individual concretando las siguientes características:
  - ✓ VOLUNTARIO: Adscripción voluntaria al modelo
  - ✓ DURACIÓN: 2 años (con posibilidad de renovación anual). **Nos valdría la propuesta de 3 años, adaptando el acuerdo a la normativa y jurisprudencia que vaya saliendo.**
  - ✓ RESCISIÓN: el acuerdo podrá rescindirse en cualquier momento por cualquiera de las partes unilateralmente sin precisar causa justificada.
  - ✓ TRABAJO EN REMOTO: se fijará un domicilio para el trabajo en remoto. **Dos domicilios con posibilidad de cambios en función de las necesidades del trabajador..**
  - ✓ DESCONEXIÓN DIGITAL: Se establecerán horarios de concurrencia y de desconexión digital.
  - ✓ SEGURIDAD Y SALUD: se incorporan cláusulas específicas de seguridad y salud en los domicilios, de obligado cumplimiento, es imprescindible para acogerse a esta modalidad realizar con carácter previo a la firma del acuerdo la formación necesaria o en caso de su no realización en futuras actualizaciones en materia formativa, será causa extintiva del contrato.
  - ✓ DOTACIÓN EN DOMICILIO: cada empleado contará con su dotación de trabajo individual compuesta por ordenador portátil, smartphone, teclado y ratón. Además, bajo petición ,podrá solicitar: monitor, silla ergonómica. **El monitor también debería ser parte de la dotación, no por petición.**
  - ✓ 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.

### III. Calendario de actuaciones

✓ Se facilita al trabajador conexión de datos para el acceso **Insuficiente y lenta** y la tarifa de empleado en la que se subvenciona al 100% 6000Kwh/año. **Esto es un Beneficio social, salario en especie. No compensa gastos de agua, luz e internet que la gran mayoría de trabajadores tiene en su casa, tal como establece las sentencias de la audiencia nacional. Sin abono no estamos de acuerdo. La sentencia nos dio la razón en que existe un gasto. Hay datos del coste medio del teletrabajo que lo sitúan entre 25-35 €/mes. El cálculo que nosotros hicimos era para demostrar a la empresa que no le suponía mayor coste porque lo cubre con tan solo tener en cuenta la subvención del comedor de la sede de Madrid**

- 16/9/2024: Inicio negociación con la representación social en la comisión de igualdad.
- 15/10/2024: Prevision fin negociación, para implantar el modelo acordado y proponer a los empleados el modelo que se adopte.
- 16/10/2024: Inicio envío acuerdos individuales a las personas trabajadoras.
- 1/11/2024: Entrada en vigor modelo de teletrabajo.

**En referencia al entorno y al sector, nos gustaría que la empresa se fijase en otros datos como los más de 25.000 kw. de Naturgy e Iberdrola y sin discriminación horaria o que Iberdrola los viernes teletrabajan todos porque cierra las oficinas para mantenimiento y ahorro de costes. O en que Enel tiene el nº fijo de días de teletrabajo al mes.**

**O que haya posibilidad de elección de centro de trabajo al que poder asistir los días de oficina. Si no son todos, porque hay que reunirse con el equipo, por lo menos uno de ellos (Enel lo tiene) o “x” al mes. Es la manera más eficaz para flexibilizar realmente el trabajo presencial y que avancemos en la conciliación familiar. Con este mismo fin, planteamos el 100% de teletrabajo en determinadas épocas del año, como los periodos vacacionales, ...**