

Documento 1

**Modelo de teletrabajo en Endesa**

## I. Disposiciones generales.

### 1. *Principios de referencia.*

Las Partes reconocen que se están produciendo profundas transformaciones sociales, tecnológicas y económicas que requieren la capacidad de desarrollar y adoptar nuevas metodologías y nuevos enfoques organizativos.

Con este fin, las Partes a continuación identifican algunos principios relacionados con el trabajo:

- Respeto, Innovación, Proactividad, Flexibilidad y Confianza – son los valores de Enel y la base del nuevo paradigma de trabajo que se está definiendo.
- Trabajo por objetivos: organizar el trabajo sobre la base de los resultados que deben lograrse en un tiempo planificado.
- Oficinas de Enel/Endesa: plan progresivo para rediseñar los espacios de la Empresa para hacerlos más flexibles y funcionales a la nueva forma de trabajar.
- Liderazgo abierto e integrado: orientarse a un liderazgo "evolutivo y abierto", para desarrollar acciones de coaching que motiven a las personas y su evolución constante, tanto en la forma de abordar los problemas como en la gestión de las relaciones.
- Bienestar, conciliación y prevención del estrés tecnológico: atención compartida a la promoción de acciones destinadas a garantizar el bienestar psicofísico, la planificación óptima de los compromisos y una mayor separación entre los tiempos de trabajo y de descanso.
- Sociabilidad e inclusión: salvaguardar la interacción social y física de las personas trabajadoras.
- Derecho al aprendizaje a lo largo de toda la vida: es necesario mejorar las actitudes personales y organizacionales y desarrollar habilidades y comportamientos fundamentales para apoyar la evolución gerencial y la transformación organizacional.
- Diálogo social: participación de las Partes en una visión amplia que requiere una responsabilidad constante en el acompañamiento del cambio y la colaboración para garantizar la accesibilidad y el disfrute de los derechos sindicales.

### 2. *Objeto*

Es objeto del presente Acuerdo regular las condiciones de teletrabajo en aplicación de lo previsto en la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia, garantizando una relación laboral basada en la confianza y el respeto mutuo entre la Empresa y la persona trabajadora.

Consideramos teletrabajo, en base a la normativa aplicable sobre esta materia, una forma flexible de prestación de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, con carácter prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo aquí regulado es compatible con la modalidad ordinaria de prestación de la actividad, que es la presencial.

## 2. Ámbito personal.

El presente Acuerdo Colectivo se aplicará a las personas trabajadoras que soliciten la realización de su actividad en modalidad de teletrabajo con carácter regular, siempre y cuando lo hayan solicitado y dicha solicitud sea aceptada de forma expresa por la Empresa. La persona trabajadora tendrá que suscribir el Acuerdo Individual en Teletrabajo que se pacta en el presente Acuerdo Colectivo.

Para la realización de la prestación en Teletrabajo es necesario que la actividad laboral esté incluida en los puestos de trabajo o posiciones definidas por la Empresa.

## 3. Ámbito temporal.

- Entrada en vigor: El presente Acuerdo Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025.
- Finalización: 31 de diciembre de 2026.

Por acuerdo entre las partes firmantes se podrá prorrogar por periodos anuales.

Al finalizar este acuerdo, incluyendo cualquiera de sus prórrogas o por cualquier motivo contemplado en el mismo, las personas trabajadoras deberán reincorporarse al desempeño presencial de sus funciones en los centros de trabajo asignados a partir del día siguiente.

El presente Acuerdo finalizará en caso de declaración de nulidad parcial decretada por sentencia judicial.

## II. Condiciones generales aplicables

### 1. Distribución de trabajo presencial y teletrabajo y lugar de teletrabajo.

El presente Acuerdo Colectivo se aplicará asignando dos días semanales en modalidad de teletrabajo y como tiempo presencial en su centro de trabajo de tres días a la semana.

Esta modalidad se aplicará a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de aplicación, siendo dos de los días de presencia semanal en el centro de trabajo definidos por el Manager de la persona trabajadora y el tercer día de presencialidad a elección de la persona trabajadora dentro de la misma semana.

No obstante, lo anterior, la Empresa podrá requerir en cualquier momento a la persona trabajadora su incorporación de forma presencial, bien para atender las gestiones propias de su puesto, bien para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionado por la Empresa, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.).

En estos casos, la Empresa/Gestor lo comunicará a la persona trabajadora con la máxima antelación posible.

En caso de que se requiera la presencia física de la persona trabajadora más allá de los tres días a la semana, éstos se podrán recuperar en condición de día de teletrabajo de común acuerdo con el Manager/Gestor, manteniendo siempre la presencia mínima en el centro de trabajo de dos días semanales. Estos supuestos no generarán indemnización o compensación alguna ni supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de seis días al año para teletrabajar a su elección, siempre y cuando garantice la presencia mínima de dos días por semana en el centro de trabajo señalada por el Manager. Esos seis días al año de teletrabajo adicionales utilizados deberán trabajarse en jornadas presenciales en el centro de trabajo dentro del año natural.

Adicionalmente, la persona trabajadora tendrá derecho a otros seis días adicionales al año para teletrabajar a su elección.

En todo caso, debe respetarse la presencia mínima en el centro de trabajo de dos días semanales no pudiendo teletrabajar más de tres días a la semana.

El disfrute de vacaciones en ningún caso podrá alterar el modelo de teletrabajo establecido, no pudiendo señalarse selectivamente con carácter general días de presencia para el disfrute de vacaciones.

## ***2. Formalización del Acuerdo Individual de teletrabajo.***

El Acuerdo Individual en Teletrabajo, deberá realizarse por escrito conforme al modelo que se adjunta como Anexo 1 al presente Acuerdo Colectivo y antes de que se inicie la prestación de trabajo bajo esta modalidad.

La vigencia del Acuerdo Individual en ningún caso podrá ser superior a la vigencia del presente Acuerdo Colectivo.

Dichos Acuerdos Individuales serán comunicados a la Representación Social y a la Administración Pública que corresponda según la legislación aplicable.

## ***3. Dotación de medios y compensación de gastos.***

De conformidad con los artículos 7. a), 11 y siguientes de la Ley de Trabajo a Distancia, la Empresa dotará, en caso de que no los tenga a la fecha de firma del Acuerdo Individual, y mantendrá adecuadamente todos los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad profesional en Teletrabajo para un domicilio conforme al inventario incluido a continuación:

- (i) 1 ordenador portátil; incluyendo aplicaciones y programas informáticos necesarios para la prestación del servicio.
- (ii) 1 smartphone.
- (iii) 1 conexión a internet por medio del smartphone.
- (iv) 1 teclado.
- (v) 1 ratón.

Los medios anteriormente descritos serán utilizados indistintamente tanto en la modalidad de teletrabajo como presencial.

- (vi) Bajo petición: 1 monitor, 1 silla ergonómica.

Esta dotación deberá ser utilizada tanto en el domicilio prevalente como en el no prevalente, según lo dispuesto en el punto 5 del presente Acuerdo, a fin de cumplir las exigencias de seguridad y salud establecidas.

Los medios, equipos y herramientas listados en el párrafo anterior son los necesarios y suficientes para el desarrollo de la actividad laboral en el domicilio donde preste servicios la persona trabajadora y los deberá utilizar con la debida diligencia, y sólo durante la vigencia del Acuerdo Individual, debiendo ser devueltos a su término y, en todo caso, si se extingue o se suspende la relación laboral entre la Empresa y la persona trabajadora por adhesión al Acuerdo Voluntario de Suspensión o acogimiento a excedencia. En el resto de los supuestos de suspensión de la relación laboral la devolución se deberá producir a solicitud de la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa asume el mantenimiento, reparación o sustitución de los referidos equipos, incluidos los programas informáticos necesarios para la prestación del servicio y las comunicaciones.

En el caso de que se produzca una avería o dificultades técnicas en los medios proporcionados por la Empresa, la persona trabajadora debe ponerse en contacto con el servicio de soporte de la Empresa correspondiente al objeto solventarlas e informar a su responsable, que determinará si continúa prestando o no servicios en teletrabajo mientras dure la incidencia.

La Empresa aporta la conexión a Internet con datos a través del smartphone, si bien la persona trabajadora podrá, en caso de que lo considere adecuado, hacer uso de su conexión a internet a través de otros medios, siempre que cumpla con todas las medidas de seguridad. La Empresa en ningún caso será responsable del pago de las facturas del servicio de conexión a internet o de las obras necesarias para la instalación de este servicio.

Además de la dotación previamente mencionada y del beneficio de tarifa de empleado establecido en el convenio colectivo, la empresa abonará a la persona trabajadora un importe de 25 € brutos anuales (o la parte proporcional correspondiente) como compensación por los eventuales gastos de suministros.

4. Jornada y horarios.

La jornada y horario de la prestación laboral de servicios de la persona trabajadora serán los establecidos en la Empresa y/o del centro de trabajo al que está adscrito, incluidas las medidas de flexibilidad y adaptación de jornada a las que esté acogida o se pudiera acoger la persona trabajadora y prestará sus servicios en cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, y según lo previsto sobre el derecho a desconexión digital de la persona trabajadora conforme a lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y artículo 45 del VI Convenio Colectivo Marco de Endesa.

A los efectos del registro de jornada, la persona trabajadora deberá incluir su hora de comienzo de prestación de servicios, pausas, así como la de finalización a través del sistema de Registro de Jornada.

Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario establecido para la fijación de vacaciones y se reportarán todas las ausencias que se produzcan.

5. Lugar de prestación de servicios.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021, el Acuerdo Individual de teletrabajo deberá identificar el lugar de prestación de servicios prevalente y en su caso otro más de carácter no prevalente.

La persona trabajadora no podrá prestar servicios a distancia desde otro lugar distinto sin previa comunicación a la Empresa y aceptación por parte de esta última.

En cualquier caso, los domicilios donde la persona trabajadora presta sus servicios deben radicar necesariamente en el territorio español y siempre que la persona trabajadora garantice la correcta conectividad y de las condiciones de seguridad y salud laboral.

6. Formación.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 10/2021, la Empresa se compromete a facilitar a la persona trabajadora el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional que las personas trabajadoras comparables que trabajen presencialmente en los centros de la misma.

Asimismo, la persona trabajadora está obligada a acudir presencialmente a todas las acciones formativas a las que sea convocada.

7. Prevención de Riesgos Laborales.

En virtud de lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 10/2021, y en cuanto a dotar de una adecuada protección en materia de Seguridad y Salud conforme a la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, la Empresa, previa notificación a la persona trabajadora y consentimiento por su parte, podrá acceder al lugar de teletrabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud, así como a efectos de comprobar la correcta aplicación de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, dada la dificultad de las inspecciones físicas la visita al puesto de trabajo podrá hacerla la Empresa mediante video llamada; que sería el medio óptimo para el SPM y así evitar desplazamientos físicos. en todo caso habrá de hacerse limitada al espacio de trabajo del empleado (para ver conexiones eléctricas, distancias, luz, etc.).

La persona trabajadora se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que puedan ser necesarios para que el lugar desde el que presta servicios a distancia cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

En relación con las medidas que pueden adoptarse para evitar los riesgos derivados de la prestación del teletrabajo (luminosidad ambiental del lugar de trabajo, utilización de mobiliario adecuado, etc.), se incorporarán al Acuerdo individual que se pacte con cada trabajador una serie de recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 8. Otros derechos y obligaciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de Ley 10/2021, durante la vigencia de este Acuerdo Colectivo la persona trabajadora mantiene intacta su relación laboral con la Empresa, y como persona trabajadora por cuenta ajena, sigue sometida al Régimen General de la Seguridad Social y no supondrá modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa de Endesa.

La realización de teletrabajo no supone variación en las condiciones laborales y económicas de la persona trabajadora (salvo aquellas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial).

La persona trabajadora que preste servicios en esta modalidad de teletrabajo estará sometida al mismo sistema de evaluación y actualización salarial que el resto de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora seguirá rigiéndose por el Convenio Colectivo, Pactos y Acuerdos del Grupo Endesa y la Normativa Laboral que le fueran de aplicación.

La persona trabajadora desarrollará las mismas funciones que le corresponde desempeñar independientemente de la modalidad de prestación del trabajo.

Con carácter previo al inicio de la prestación en la modalidad de teletrabajo, la persona trabajadora tendrá la obligación de superar la formación establecida al efecto, siendo

causa extintiva del Acuerdo Individual de Teletrabajo su no superación.

Al efecto de seguimiento de la modalidad de teletrabajo la persona trabajadora deberá indicar diariamente en el sistema de Registro de Jornada la modalidad de trabajo en que efectivamente presta servicios (presencial o teletrabajo).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 7.h) y 22 de la Ley de Trabajo a Distancia, la Empresa estará facultada para monitorizar el uso de los equipos facilitados por la Empresa, a fin de verificar el efectivo cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la prestación laboral.

La actividad laboral en modalidad de teletrabajo no altera la prestación que retribuye el Complemento Especial Dedicación o retén que pueda estar percibiendo la persona trabajadora, debiendo atenderse con independencia de que se esté trabajando en el centro de trabajo o en teletrabajo.

De igual modo no supondrá modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa de Endesa.

#### **9. Reversibilidad.**

En virtud de lo establecido en el artículo 5 del Ley 10/2021, el régimen de teletrabajo aquí pactado es voluntario en todo caso y reversible para la persona trabajadora y para la Empresa. Así las cosas, y tomando en consideración los principios de voluntariedad y reversibilidad que rigen la prestación de servicios en esta modalidad de trabajo, en cualquier momento cualquiera de las partes podrá, de manera unilateral, dar por finalizada esta modalidad de prestación de trabajo.

El ejercicio de este derecho de reversión deberá realizarse mediante notificación escrita a la otra parte, con un preaviso de 15 días naturales, momento desde el cual, la persona trabajadora pasará a prestar servicios de manera presencial en su centro de trabajo.

El ejercicio de la reversibilidad, conforme a lo establecido en la presente cláusula, no supondrá en ningún caso una modificación sustancial de las condiciones del trabajo para la persona trabajadora.

La denuncia, reversión y/o conclusión del Acuerdo no conllevará el pago de compensación o indemnización alguna entre las partes.

#### **III. Desconexión – Medidas organizativas y buenas prácticas.**

Sobre esta materia será de aplicación la Política Interna de Desconexión digital de la Empresa.

#### **IV. Confidencialidad y seguridad de la información.**

Tanto durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo y Acuerdo Individual, como tras su finalización, la persona trabajadora se obliga a mantener confidencialidad respecto de toda la información a la que haya tenido acceso que se refiera a cualquier hecho, noticia o conocimiento

material relacionado con su trabajo o con los clientes o proveedores de la Empresa. Dicha información tiene a los efectos del presente Acuerdo Colectivo la consideración de “**Información Confidencial**”.

Todos los documentos o materiales de trabajo que la persona trabajadora tenga en su poder para la realización de su actividad en teletrabajo deberán ser devueltos a la Empresa a la finalización del Acuerdo Colectivo y Acuerdo Individual.

El incumplimiento del deber señalado en esta cláusula originará que se pueda solicitar una indemnización por daños y perjuicios, independientemente de cualquier otra responsabilidad legal que pudiera corresponder.

En teletrabajo la persona trabajadora tendrá especial cuidado con la Seguridad de la Información, por lo cual debe ser especialmente escrupulosa en el cumplimiento de la normativa interna y externa sobre estas materias.

#### V. - Protección de datos.

A continuación, se incluye un resumen con la información básica que debe conocer la Persona trabajadora sobre protección de datos personales.

<b>INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	El responsable del tratamiento de los datos es la Empresa empleadora.
<b>FINALIDADES</b>	Gestionar y ejecutar el presente acuerdo de prestación laboral en modalidad de teletrabajo.
<b>LEGITIMACIÓN</b>	La base de legitimación para tratar los datos de la persona trabajadora en el marco de la prestación laboral en modalidad de teletrabajo será la ejecución y desarrollo del presente acuerdo, así como del contrato de trabajo.
<b>DESTINATARIOS</b>	Los datos de la persona trabajadora podrán ser cedidos a Administraciones y Organismos Públicos cuando así lo exija la normativa fiscal, laboral, de Seguridad Social o cualquier otra aplicable. Podrán acceder a los datos de la persona trabajadora los siguientes encargados del tratamiento: (i) Empresas del Grupo Endesa o del Grupo Enel para fines administrativos internos, de gestión del contrato de trabajo y de puestos vacantes y (ii) proveedores que prestan servicios a la Empresa relacionados con la gestión del contrato de trabajo.
<b>DERECHOS</b>	Acceso, rectificación, cancelación, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos en los casos y con el alcance que establezca la normativa aplicable en cada momento.
<b>INFORMACIÓN ADICIONAL</b>	Puede consultar más información sobre la Política de Protección de Datos de los empleados en la Intranet.

En todo caso, la persona trabajadora puede encontrar información ampliada sobre el tratamiento de sus datos en la Política de Protección de Datos de la Persona Trabajadora disponible en su Expediente Digital.