COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES VI CONVENIO ENDESA

Reunión del 25/11/2026

Sección Sindical UGT ENDESA - Manifestación de parte
Solicitud de prórroga del Acuerdo Colectivo de Teletrabajo de Endesa

Antecedentes

El 1 de octubre de 2026, nuestra Sección Sindical de UGT Endesa solicitó a la Dirección General de Personas y Organización Iberia la prórroga del Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.

El acuerdo vence el **31 de diciembre de 2026** y prevé expresamente la posibilidad de prorrogarlo por períodos anuales.

En la actualidad, más de la mitad de la plantilla de Endesa está acogida al acuerdo de teletrabajo.

Fundamentos para la solicitud

Resultados de Endesa, tranquilidad de la plantilla y plan de movilidad sostenible

En 2025, primer ejercicio completo de vigencia del acuerdo, la empresa superó las previsiones comunicadas al mercado: un resultado bruto de explotación (EBITDA) de 5.756 millones, un 9% más, y un beneficio ordinario neto de 2.351 millones, un 18% más respecto al año anterior.

En los 9 primeros meses de 2026, hasta septiembre, la compañía ha obtenido un beneficio neto de 1.962 millones, el 15% más, y confirma su previsión de superar los 2.400 millones de beneficio ordinario neto en 2026, incluso ante unas condiciones de mercado más exigentes en el cuarto trimestre. El EBITDA aumenta un 8%, hasta los 4.577 millones.

Para nuestra Sección Sindical de UGT, estos datos son relevantes, porque evidencian con resultados, que la plantilla de Endesa ya ha demostrado su excelente desempeño, compromiso y responsabilidad durante la vigencia del acuerdo actual.

La distribución semanal pactada permite a los equipos coincidir en el centro para coordinar su actividad y organizar el resto de la semana con autonomía y responsabilidad. Evitar el desplazamiento diario supone un ahorro de tiempo y dinero y facilita enormemente algo que la plantilla valora de manera muy positiva en su día a día: poder organizar mejor su vida personal y familiar.

Cada día de teletrabajo evita además un trayecto de ida y vuelta al centro de trabajo. Por eso, además de facilitar la conciliación, el acuerdo contribuye al compromiso de Endesa con la movilidad sostenible. En la actualidad estamos inmersos en la negociación de los planes de movilidad al trabajo previstos en la Ley 9/2025, Endesa tiene la oportunidad de aprovechar la medida estrella, que ya está aplicando, y que reduce significativamente los desplazamientos de la plantilla. No existe desplazamiento más sostenible, que aquel que no se realiza.

Consideramos que la proximidad de la finalización del acuerdo de teletrabajo unida a la rumorología asociada a la posible pérdida de esta herramienta tan valorada, están generando un malestar en la plantilla que se suma a las continuas incertidumbres en las líneas de negocio motivadas por los continuos cambios organizativos. En este escenario es necesario aportar certidumbre y estabilidad

Y por todo ello,

Nuestra Sección Sindical de UGT Endesa vuelve a solicitar a la Dirección de Relaciones Laborales y en esta ocasión también al resto de las partes firmantes que, antes del vencimiento del acuerdo, se formalicen **dos años de prórroga que garantice su continuidad hasta el 31 de diciembre de 2028**, en los términos previstos en el propio acuerdo y con las mismas condiciones de presencialidad, teletrabajo y flexibilidad que están actualmente en vigor.

Junto con la prórroga, solicitamos a la empresa que amplie el ámbito de aplicación del acuerdo a los colectivos de personas que actualmente, aun habiendo demostrado que pueden desempeñar perfectamente parte de su actividad en remoto, han quedado fuera de modelo y únicamente tienen 1 día de TFO (4/1).

Solicitamos asimismo que el teletrabajo sirva también para dar respuesta a las personas que, estando incluidas en el acuerdo, y por circunstancias personales, necesitan urgentemente un cambio de centro de trabajo y no han podido conseguirlo mediante los procesos de cobertura de vacantes. Para estos casos, proponemos que puedan combinar en su ocupación actual el teletrabajo con la asistencia presencial a un centro de trabajo distinto al que tienen asignado, contando para ello con el conjunto de centros disponibles de Endesa en el resto de territorios.