

ENDESA ASUME EL NUEVO MODELO “TEMPORAL” DE ENEL PARA LA VUELTA A LOS CENTROS DE TRABAJO

Antes del periodo estival se interrumpieron las reuniones en las que la dirección de Endesa nos comenzó a informar sobre el modelo de vuelta a los centros de trabajo una vez que finalizara la alarma sanitaria, y que en principio iban a establecer por días en la semana, y quedamos pendientes de una clarificación del modelo de Trabajo fuera de oficina pretendido por la empresa.

Sin embargo, ayer, desde la dirección de Enel se envió a todos los trabajadores del Grupo unas indicaciones sobre el **modelo a implantar de forma genérica en todas las empresas del grupo**, para la vuelta a los centros de trabajo del personal que actualmente están en TFO o TFO Mixto, aunque con tal ambigüedad e indefinición que tan sólo se indica que serán los Responsables los que decidirán las unidades a incorporarse a los centros de trabajo a partir del próximo 15 de septiembre, en las semanas que decidan.

En reunión convocada hoy de la Comisión de Participación, para contarnos las medidas sanitarias previstas para esta vuelta, esperábamos que la empresa nos informara de los términos específicos, y mayor concreción de la planificación establecida, sin embargo, lo único que nos han indicado es lo expresado en la comunicación de ayer, que serán los Responsables quienes comunicarán la incorporación de sus unidades, si bien nos han informado que, en principio, la **asistencia al centro de trabajo será voluntaria por el trabajador**, y en su caso, tendrá que acreditar haber recibido la pauta completa de la vacunación o bien la presentación de un test negativo (a cargo de la empresa). Para acudir a los centros de trabajo se tendrá que solicitar el puesto en una herramienta que creen que estará disponible a partir del día 13, (para todos los centros de trabajo).

Este **SISTEMA IMPUESTO DESDE LA DIRECCIÓN**, de momento temporal, creemos que de forma **precipitada**, entendemos que **RESPONDE EXCLUSIVAMENTE A LA PRETENSIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA DE ESTABLECER UN NUEVO MODELO EN LOS CENTROS DE TRABAJO** acorde con la **nueva disposición de espacios, especialmente en las oficinas más grandes, en las que se han anulado los puestos individualizados** y mucho nos tememos que ni siquiera haya contemplado puestos para todos los trabajadores asignados al centro, si se quiere mantener el distanciamiento necesario, con la problemática específica de algunos centros de trabajo que se encuentran en obras.

Indudablemente, **este modelo “transitorio”, en principio, hasta final de octubre, NO RESPONDE, en absoluto, al TRABAJO FUERA DE OFICINA/A DISTANCIA que tenemos definido en nuestro V Convenio. Una vez que finalice la alarma sanitaria y retornemos al sistema de trabajo presencial con normalidad**, y entendiendo que nuestra empresa debe liderar esta nueva forma de trabajo, hemos manifestado que hay que sentar las bases en un **proceso de negociación que ponga el foco en las necesidades de las personas trabajadoras** y en la conciliación de su vida laboral y personal.

Por este motivo, y tal como ya manifestamos en la reunión de junio, desde nuestra Sección Sindical de UGT hemos planteado que es necesario establecer ya una **regulación respecto al Trabajo a distancia/Fuera de oficina** según lo establecido en nuestro V Convenio, dado que una vez se decreta la **finalización de la alarma sanitaria, el modelo que pretende la empresa no está contemplado ni en nuestra normativa, ni en la legislación**, y su implantación supondría una **modificación sustancial de las condiciones laborales**.

Por tanto, en la reunión de hoy **desde UGT hemos presentado una propuesta** para dar inicio a la negociación y debate necesario en la Comisión correspondiente, para regular lo que debe ser la modalidad de **TRABAJO A DISTANCIA/FUERA DE OFICINA**, según se estableció en el art. 41.5º del V Convenio Marco.

Los aspectos principales de nuestra propuesta son:

- ✓ **Ámbito de aplicación:** TODAS LAS EMPRESAS y LÍNEAS DE NEGOCIO
- ✓ **Días:** La persona trabajadora ELEGIRÁ LOS DÍAS DE LA SEMANA para TFO. Posibilidad de TFO Flexible
- ✓ **Lugar:** A elección de la persona trabajadora
- ✓ **Duración:** 1 año prorrogable, voluntario y reversible
- ✓ **Medios:** La empresa facilitará EQUIPOS Y MOBILIARIO tanto para modalidad a distancia como en el centro de trabajo.
- ✓ **Compensación gastos:** Si la actividad Fuera de Oficina supera el 30% de la jornada
- ✓ **Retribución:** Se mantendrá IGUAL RETRIBUCIÓN y promoción profesional
- ✓ **Jornada:** Implantación de JORNADA CONTINUADA en todos los centros con FLEXIBILIDAD Horaria
- ✓ **Conciliación:** Medidas conciliación del V Convenio, permisos retribuidos, desconexión digital
- ✓ **Seguridad y Salud:** Evaluación de riesgos
- ✓ **Formación:** PRESENCIAL en materia de Seguridad y Salud y Cursos habilitantes
- ✓ **Derechos colectivos:** Participación en actividades de la representación social, y en elecciones sindicales en los centros de trabajo

Esperamos que se pueda iniciar en los próximos días la negociación de esta regulación del TFO, para evitar la implantación de forma unilateral por parte de la empresa de medidas que quedan fuera de nuestra normativa laboral.

Madrid, 9 de septiembre de 2021