

EL PELIGRO DE LA JUDICIALIZACIÓN SISTEMÁTICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hoy volvemos, una vez más, a la Audiencia Nacional por la judicialización de las relaciones laborales en ENDESA, política de acción sindical habitual de las otras organizaciones sindicales. En esta ocasión ha tocado demandar el Teletrabajo, por parte de SIE.

De nuevo, y como ya viene siendo habitual, la representación sindical de SIE traslada a la vía judicial su inoperancia y la falta de capacidad para la negociación colectiva, procesos en los que destacan su ausencia de propuestas y de alternativas a las presentadas por la empresa. SIE basa su acción sindical unas veces en sumarse al trabajo de los demás sin aportar absolutamente nada, y otras en la judicialización de los acuerdos alcanzados, como hace en este caso impugnado el Acuerdo de Teletrabajo.

En UGT siempre ponemos en valor a la negociación colectiva, considerándola un pilar básico de las Relaciones Laborales en Endesa, y el ámbito sindical en el que hay que pelear para alcanzar acuerdos. Para UGT, la vía judicial es siempre el último recurso de la acción sindical.

Desde **UGT ENDESA** entendemos que **el Teletrabajo merece una nueva y verdadera negociación**, donde prevalezca la flexibilidad y generalidad de aplicación a la vez que el equilibrio con las necesidades de las líneas de negocio. De ahí, que **sigamos insistiendo en la necesidad de un proceso real de negociación**, en lugar de acatar la imposición de un sistema para cubrir exclusivamente necesidades organizativas de la empresa, utilización de espacios y reducción de costes. Sistema que sólo ha respaldado **CCOO, con la única finalidad de legitimar la necesidad imperiosa de la empresa** de contar con la firma de una Sección Sindical, y bajo la incumplida “promesa” de poder modificar el acuerdo tras su firma, aunque la realidad sea que seguimos estando en la casilla de salida, como era de esperar una vez firmado.

La vía judicial debería ser la última herramienta a utilizar por cualquier organización, sin perder nunca de vista las posibles repercusiones adversas que pudiera implicar, no sólo jurídicas, sino también, y más importantes en este caso concreto, las organizativas que pudiera adoptar la dirección de la empresa ante esta judicialización. Como bien podría ser, en caso de una sentencia contraria a sus intereses, **restringir o incluso dejar sin efecto el sistema de Teletrabajo** dada su voluntariedad y reversibilidad, pues hay que recordar que se dotó en el propio Acuerdo de esta facultad, y que, al menos ahora, hay un porcentaje de la plantilla que dispone de él, siendo una temeridad exponerse a que lo pierdan, pues aunque no sea el deseado, es el único que de momento tenemos, (el que fue propuesto por la empresa).

Como lamentablemente viene siendo habitual con las otras representaciones sindicales, **sus políticas siguen centrándose únicamente en los intereses de sus propias organizaciones, sin querer ni poder valorar las consecuencias de sus actos para la plantilla.**

Madrid, 3 de noviembre de 2022