

La Sección Sindical de UGT no firmó el Acuerdo de Teletrabajo porque consideramos que este modelo responde a un planteamiento únicamente organizativo, y entre otras cuestiones, constituía una carta blanca para la empresa en la organización de los días, además de dejar fuera a muchos colectivos, así como no tener en cuenta la conciliación de la plantilla.

Nuestra pretensión era y seguirá siendo **volver a iniciar un nuevo proceso de negociación de un sistema de Trabajo fuera de oficina flexible al que pudiera acogerse la mayoría de la plantilla**, y acorde a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras en equilibrio con las de las líneas de negocio.

Sin embargo, el pasado 10 de noviembre la Sala de lo Social de la **Audiencia Nacional**, dictó sentencia en referencia a la demanda de SIE sobre el teletrabajo **dando por válido prácticamente la globalidad del contrato**. En realidad, **esta demanda NO era contra el Acuerdo de Teletrabajo** que había firmado la empresa con CCOO, sino contra **algunas de las cláusulas del contrato de teletrabajo**.

De las cuestiones demandadas, la sentencia ha desestimado todas excepto dos que precisamente fueron algunas de las que motivaron nuestra negativa a la firma.

- Anulación **parcial de la cláusula primera** del contrato, concretamente el último párrafo que indica “que en el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días **no podrán ser sustituidos**, desplazados ni acumulados”, **algo que ya pusimos de manifiesto durante la negociación**, pues daba potestad a los Responsables para hacer un modelo “a su medida”.
- Anulación de la **cláusula novena** acerca de los gastos. En el contrato se establecía que los posibles gastos quedan globalmente compensados con el “supuesto ahorro” que esta modalidad facilita. Pero la sentencia establece que esa compensación genérica es nula, ya impide a los trabajadores justificar los gastos que efectivamente se hayan producido, cuantificarlos y **reclamarlos individualmente**, como ya dictaminó la Audiencia Nacional en una sentencia anterior. Aunque, a la vez, **desestima la pretensión de SIE de que se establezca una “compensación de gastos”** sin detallar en la demanda: *“Podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, pero lo que no cabe es el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos en los términos solicitados en el suplico de la demanda”*.

Este punto de la sentencia **consideramos que perjudica** claramente a la plantilla en dos aspectos que entendemos son esenciales:

- **NO obliga a la empresa a compensar los gastos que se produzcan**, y por ello no solo atribuye al trabajador la carga de probar su existencia y cuantía, sino que además le obliga a adelantar su pago y a reclamarlos judicialmente si la empresa no acepta o no está conforme con su cuantía.
- Además, supone para Endesa y para todas las empresas del país, **un retroceso importante en la negociación colectiva**, porque da prioridad a las reclamaciones individuales frente a una regulación colectiva que contemple el reconocimiento genérico de gastos derivados del teletrabajo, lo que podría terminar anulándola en la práctica.

Como lamentablemente viene siendo habitual en las **otras representaciones sindicales**, no valoran los posibles perjuicios de sus actuaciones. Sus políticas siguen centrándose únicamente en los intereses de sus organizaciones, **sin valorar las consecuencias de sus actos para la plantilla**.

A pesar de todo, UGT ENDESA seguiremos trabajando para negociar un sistema de Teletrabajo flexible acorde a las necesidades de la plantilla.