



REUNIÓN CON SECCIONES SINDICALES - 18 de marzo de 2025

Manifestación de parte UGT – Acuerdo de Teletrabajo

Antecedentes. -

La Sección Sindical de UGT Endesa interpuso, con fecha 7 de enero de 2026, demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional en relación con las discrepancias surgidas respecto a la interpretación del Acuerdo de Teletrabajo por parte de la Dirección de la empresa.

La vista inicialmente señalada para el día 3 de marzo de 2026 fue suspendida de mutuo acuerdo entre las partes, quedando aplazada para el 14 de abril de 2026, con el objetivo de propiciar un espacio de negociación que permitiera alcanzar una solución consensuada al conflicto planteado y retirar la demanda.

Introducción. -

Mediante el presente documento, en el día de hoy UGT traslada al resto de secciones sindicales firmantes del Acuerdo de Teletrabajo una propuesta que pretende dar respuesta a las controversias surgidas a raíz de la interpretación del citado acuerdo aplicada por la Dirección desde diciembre de 2025.

La presente propuesta no altera la naturaleza ni el contenido esencial del acuerdo suscrito, sino que se limita a concretar determinados aspectos no suficientemente definidos en el acuerdo, que han generado un evidente conflicto de interpretaciones.

Objetivo. - Facilitar el desarrollo del Acuerdo de manera pacífica por el tiempo establecido hasta el fin de su vigencia.

1. FESTIVOS

En aquellas semanas en las que concurren días festivos, se propone que, además de los dos días de prestación presencial fijados por el Manager, la persona trabajadora comunique a su Business Partner la planificación del tercer día de carácter flexible.

Dicha planificación tendrá carácter vinculante exclusivamente en las semanas en las que concurren festivos, manteniéndose en el resto de las semanas del año, la posibilidad de cambiar dicho día a cualquier otro de la semana en curso.

En todo caso, se establece expresamente que los días festivos que coincidan con jornadas de prestación presencial no generarán obligación de recuperación en los días de teletrabajo.

Aclaración: De este modo nos aseguramos de que los festivos unas veces coincidirán con días de teletrabajo y otras con días de presencialidad, será el azar quien lo decida, pero en ningún caso la persona trabajadora podrá definirlo, y tampoco la empresa obligará a recuperar los días de presencialidad que coincidan con festivos.

❖ Ejemplo práctico:

Si mis días fijos seleccionados por el Manager son lunes y martes y elijo el miércoles predefinirlo como tercer día presencial, en una semana que el miércoles es festivo no tendré que ir presencialmente a la oficina y tampoco recuperarlo. Esa semana iré a la oficina lunes y martes y teletrabajaré jueves y viernes. Si el festivo sin embargo coincide con el jueves que es mi día de teletrabajo, tendré que ir presencialmente lunes, martes y miércoles y esa semana teletrabajaré únicamente el viernes.



2. SEMANAS CON FESTIVOS Y DÍAS DE VACACIONES

En las semanas que coincidan días festivos y adicionalmente se quiera disfrutar de días de vacaciones, la persona trabajadora podrá seleccionar días de trabajo presencial de vacaciones y teletrabajar sus días habituales de teletrabajo. En consecuencia, no resultará exigible la prestación presencial durante dichas semanas.

❖ **Ejemplo práctico:**

Mis días de oficina seleccionados por el Manager son el lunes y martes y mi día preseleccionado es el miércoles y uno de ellos es festivo, podré solicitar los otros dos días de presencialidad de vacaciones y teletrabajar el jueves y el viernes, por tanto, esa semana no asistiré presencialmente a la oficina.

3.- DIAS ADICIONALES DE TELETRABAJO (6+6)

Los días adicionales de teletrabajo previstos en el acuerdo podrán ser utilizados en semanas de 5 días laborables así como semanas en las que concurren festivos y vacaciones, con el límite máximo de un día adicional por semana.

❖ **Ejemplo práctico**

Mis días de oficina seleccionados por el Manager son el lunes y martes y mi día preseleccionado es el miércoles y uno de ellos es festivo, podré coger uno de los días adicionales (6+6) el lunes o martes asistiendo únicamente 1 día de presencia, que si lo deseo podré seleccionar de vacaciones y teletrabajar jueves y viernes.

4. – SEMANAS SIN FESTIVOS

En las semanas con 5 días laborables, se tiene que respetar según el acuerdo, el mínimo de 2 días presenciales, pudiendo el tercer día cambiarlo por uno de los adicionales de teletrabajo (6+6).

Además, se podrán solicitar vacaciones los días de presencialidad un máximo de 4 semanas al año y no podrá ser en semanas consecutivas.

❖ **Ejemplo práctico**

Si mis días fijos seleccionados por el Manager son lunes y martes y elijo el miércoles predefinirlo como tercer día flexible, 4 semanas al año podré seleccionar de vacaciones mis días presenciales y teletrabajar jueves y viernes siempre y cuando no sea en semanas consecutivas. Las semanas anteriores y posteriores deberán ser o semanas completas de vacaciones o laborables con días de presencialidad.