

Trabajo a distancia

De extremo a extremo, por no ser consecuentes

03 de enero de 2022.- El pasado 30 de diciembre, se publicó sin demasiada publicidad, pero con premura, una **modificación del protocolo por la pandemia** que estamos sufriendo. Ante la situación actual, la justificación de esta modificación es poco cuestionable, pero sí resulta bastante más controvertido es la falta de sensibilidad y reflejos que tienen determinados directivos, que no responsables de nuestra empresa, con algunas de las medidas adoptadas.

Nos estamos refiriendo al trabajo a distancia. Y es que, desde UGT, **ya advertimos que era un error mayúsculo la vuelta a la presencialidad impuesta** por la empresa a partir del 1 de octubre, como ya advertíamos en nuestro Comunicado 70.21, con fecha 22 de septiembre: “(...) en UGT consideramos que debemos dejar a un lado los experimentos con la vuelta a la presencialidad ya que desconocemos cuál pudiera ser su evolución futura hasta que las Autoridades Sanitarias se manifiesten al respecto y, en todo caso, lo que procedería es a la aplicación del acuerdo entre la parte social y la empresa el pasado 16 de junio; en ningún caso, una imposición unilateral que, además, supone más días de trabajo presencial que los regulados por el propio acuerdo”.

Desgraciadamente, **el tiempo nos ha dado la razón** y en la actualización de medidas publicadas el pasado día 30 se establece que: “*las personas trabajadoras (aquellas cuya actividad permita su desempeño de forma no presencial) podrán desarrollar su actividad en la modalidad de trabajo no presencial durante el 100% de su jornada laboral o durante el porcentaje máximo de la jornada que la actividad permita*”.

Si bien es cierto que en UGT consideramos que haber puesto en funcionamiento el Acuerdo de trabajo a distancia y la Resolución de Presidencia no hubiera evitado la ola de pandemia actual, sí creemos que **su aplicación podría haber reducido la incidencia en nuestra empresa**.

No obstante, con el nuevo planteamiento publicado, nos surgen algunas **dudas razonables**, tales como: ¿la empresa interpretará que solo son susceptibles de aplicar este procedimiento a las personas que estaban en listado entregado a las Organizaciones Sindicales el pasado 11 de diciembre? ¿Existen personas que pueden teletrabajar bajo este protocolo, pero posteriormente se les negará el derecho cuando apliquen el Acuerdo de trabajo a distancia?

Desde UGT, consideramos que la situación actual debe hacer reflexionar a la Dirección y que se deben agilizar los procesos para la puesta en marcha del trabajo a distancia. Asimismo, esperamos que se facilite el acceso **a todas aquellas personas que son susceptibles de realizar su trabajo en esta modalidad**, ya sea con pandemia o sin ella, de tal manera que, a la finalización del actual protocolo, se aplique directamente y a todas las personas que cumplen los requisitos del Acuerdo de trabajo a distancia y la Resolución de Presidencia.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**