



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.