



TELETRABAJO SÍ, PERO CON DERECHOS



Trabajar desde casa ha aumentado nuestra satisfacción laboral, dicen las encuestas. Pero la parte negativa es que se trabajan más horas.

Y eso ocurre porque cuesta más desconectar, ya sea por responsabilidad del trabajador o por indicaciones (¿presiones?) de la empresa. Son las consecuencias de que la oficina esté de repente en nuestro salón. Un tercio de los técnicos y administrativos de Ford continúan trabajando desde sus hogares.

El teletrabajo ha demostrado a Ford que hay un aumento de la productividad y una reducción de los costes fijos, pero la gerencia de Ford debe aprender a respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores que están teletrabajando. Los técnicos y administrativos que trabajan desde casa, tienen el doble de posibilidades de trabajar 48 horas o más a la semana que los que trabajan en planta, estos efectos negativos están causados por el monitoreo gerencial, la demanda de disponibilidad constante y los límites entre el trabajo y la vida privada se ven diluidos. Las personas que trabajan desde su casa tienen exactamente los mismos derechos ante la ley que tendrían si estuvieran trabajando desde la oficina y debemos asegurarnos de que se cumpla ese principio.

En este sentido demandamos a la empresa que comience a adecuarse a la nueva ley del teletrabajo, que entra en vigor hoy (Real Decreto Ley 28/2020) Esto ayudará y dará base para discutir la regulación del teletrabajo en Ford España (Almussafes y también Madrid). Por ello necesitamos conocer vuestra experiencia, pues la empresa no nos ha facilitado las conclusiones de la encuesta que os hizo, sobre esta modalidad de trabajo para mejorar los mínimos que marca la ley adecuadamente. El teletrabajo puede otorgar más satisfacción laboral, pero también puede conllevar otros inconvenientes como más horas de trabajo, además de trasladar costes de la empresa al trabajador.

Desde UGT vamos a instar a la dirección de Ford a abrir una mesa de negociación, porque entendemos que hay muchas cuestiones que regular como la voluntariedad, el registro horario, los gastos asociados, el acuerdo escrito de su nueva forma de trabajo, la desconexión digital... Estamos hablando de organización del trabajo, no de una fórmula de conciliación.

Porque **resulta curioso que cuando desde UGT apostábamos por el teletrabajo, la dirección se mostraba reacia y ahora que el Covid ha precipitado nuestra reivindicación, la dirección de nuevo elude su regularización.**



TRAS MEDIO AÑO DE “TELETRABAJO”... LAS NUEVAS VERDADES SON POSIBLES

El teletrabajo es como el colesterol, está el bueno y el malo. Si se apuesta por el bueno, con políticas flexibles que permitan a la plantilla organizarse para trabajar algunos días desde casa, por ejemplo, redundará en el bienestar de la plantilla; en cambio, el malo se basa solo en reducir costes, la no desconexión y la extensión de jornada.

Esta nueva forma de trabajar obligará a desarrollar las normas que recojan la obligación a la empresa a establecer protocolos internos donde se definan los horarios en los que queda prohibido enviar correos electrónicos, realizar llamadas, etc. Pues todo trabajador tiene derecho a no ser molestado en su tiempo de descanso (incluyendo permisos y vacaciones), a no recibir llamadas o mensajes de WhatsApp del jefe fuera del horario, en definitiva tiene derecho a la DES-



CONEXIÓN DIGITAL. Pero ¿qué pasa con los puestos de responsabilidad? Entendiendo la responsabilidad que conllevan ciertos puestos, la empresa debe “convencer” a dichos empleados a que NO ejerzan su derecho a la desconexión digital...

