

## Ordenación o imposición del tiempo de trabajo (1)

### Teletrabajo

Plantilla: ¿Cómo puede ser que hace 15 años teletrabajásemos 3 días, en pandemia 5 y ahora solo se puedan hacer 2 días?

Respuesta de los sindicatos firmantes del convenio: Tranquilos, esto es el inicio, dos días para todos, pero es el mínimo. Ya hemos acordado que se irá ampliando.

Actitud de la empresa: Son dos días y punto. Y no se pueden cambiar. Y llamo la atención a los responsables que aplican la norma de manera flexible. Y como soy muy buena empresa, a la cabeza siempre de todas las mejoras sociales, en épocas de vacaciones te dejo cambiar los días, eso sí, primero los recuperas yendo a la oficina todos los días y después ya teletrabajarás. No sea que te pongas enfermo y me debas días en presencial.

Respuesta de UGT-CCOO-Sumados: Hay que cumplir con lo acordado y entender las circunstancias personales de los que no cumplen con la presencialidad.

### ¡¿NO CUMPLEN?!

Ya en la prórroga del convenio de 2006 teníamos una normativa de teletrabajo que permitía acordar con tu responsable los días de teletrabajo (de 1 a 4) y la flexibilidad para cambiar esos días:

*Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina*

Diez años después, en el I CEV de 2016 se indicaba:

*El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo.*

*En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.*

Y aquí estamos en 2025, cada vez más controlados, llamados al orden y con la empresa cerrada en banda, mientras UGT-CCOO-Sumandos siguen proclamando lo buenos que son por haber conseguido este gran acuerdo de teletrabajo.

## **Smartwork**

Esta modalidad de trabajo diferente al teletrabajo se aplica a los colectivos de venta directa carterizada y venta indirecta presencial, a los de ingeniería preventiva y postventa y a toda estructura jerárquica de la Empresa, desde Directores/as a Coordinadores/as.

### **El convenio es muy claro:**

*Smart Work es una nueva forma de facilitar la prestación laboral, que permite desarrollar a determinados colectivos, por su actividad y perfil, su actividad sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada a la oficina. Esta nueva forma de prestación laboral amplía de manera significativa las posibilidades de flexibilidad, adecuándose en cada momento, a las necesidades del negocio y de los clientes.*

En ningún lugar se marca unas horas mínimas de presencialidad, pues depende de las visitas a clientes y trabajos programados. Por eso, basta ya de presiones por parte de la empresa, basta ya de querer aplicarles las mismas condiciones que al teletrabajo, basta ya de imponer el tiempo de trabajo.

¿Es que UGT-CCOO-Sumandos nunca van a decir BASTA YA a la Empresa? Acuerdan con la empresa ser los únicos representantes en todas las comisiones negociadoras, ¿para qué? ¿para poder agachar la cabeza a todas las imposiciones de la empresa, aunque esta ni siquiera cumpla con el convenio de mínimos que han firmado?

¡BASTA YA!

El mínimo que toda la plantilla esperamos es que la empresa cumpla con el convenio de mínimos mínimos que nos ha impuesto... y ni eso.