



## **CARTA AL PRESIDENTE DE NAVANTIA SOBRE TELETRABAJO**

### **¿TELETRABAJO UNA OPORTUNIDAD PERDIDA?**

Parece ser que el teletrabajo, trabajo en remoto a distancia o como se quiera nombrar, se ha acabado. Decimos “parece ser” porque no ha existido comunicación oficial a ningún comité de empresa de que esto iba a ocurrir. A través de la Comisión Central de Productividad, hemos conocido una propuesta, que nada tiene que ver con el teletrabajo, y a la que la dirección de RRHH ha denominado “Home office”.

Al parecer ponerle nombre en otro idioma a una cosa conocida, le da un aire más moderno e innovador, aunque en este caso no es así.

Lo que en realidad pretende la Dirección de RRHH con esta propuesta es saltarse directamente el cumplimiento de la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, ofreciendo a quien lo quiera un único día a la semana de trabajo en casa, lo que se traduce en el 20% de la jornada normal. Con esta medida no se obtiene beneficio alguno, ni para las personas trabajadoras ni para la empresa. Además, no vamos a entrar a valorar que hacer esta propuesta a estas alturas, con el desarrollo que ha tenido el trabajo a distancia este último año y medio, es reírse directamente de la plantilla.

Sabemos que el trabajo a distancia es voluntario, hemos leído la ley que lo regula, y tanto las personas trabajadoras, la empresa, como los representantes de los trabajadores lo tenemos claro. No obstante, la plantilla quiere regular el teletrabajo y quiere poder solicitarlo, porque sabemos que, sin esta regulación, existirán agravios. Si la dirección también tiene la clara voluntad de regular el teletrabajo, se han hecho muchas propuestas desde la parte social para poder llegar a un acuerdo, pero si, por el contrario, es la Dirección de RRHH quien no quiere acordar un marco regulador para el trabajo a distancia, está en su derecho de voluntariedad, pero que deje de presentar absurdas propuestas a estas alturas y que lo exprese claramente.

Lo que también nos preocupa en la situación actual de desarrollo de este convenio que está prácticamente finalizado, es el incumplimiento, una vez más, de lo que se cita en cuanto a teletrabajo en la disposición transitoria y su puesta en práctica de forma definitiva. Sin duda, otro incumplimiento más de lo acordado y ya llevamos bastantes. Decimos que nos preocupa y mucho porque con esta dirección de RRHH es con quien nos tenemos que sentar, más pronto que tarde, para volver a negociar el próximo convenio. Muy mal comienzo. Quizás sea hora de hablar de los interlocutores adecuados.

Este escrito lo hacemos llegar al presidente de Navantia precisamente por esto último. Nos consta que, en sus respectivas presentaciones con los comités de empresa, ha comentado que el trabajo a distancia y Navantia son perfectamente compatibles y también que se va a implicar personalmente,

junto con RRHH, en la negociación del próximo convenio, dada la importancia que le da a esta herramienta.

**Desconocemos los motivos por los que la Dirección contradice al Presidente.** No sabemos cuáles son las razones que impiden que lleguemos a un acuerdo de teletrabajo en línea con lo que marca la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, y además nos gustaría saber por qué existen incongruencias entre el discurso del presidente y las acciones que se llevan a cabo en RRHH.

Dentro del marco de transparencia y cercanía que ha manifestado nuestro nuevo presidente, nos urge que se dé una explicación a la plantilla a este respecto.

Desde CCOO seguiremos trabajando, dialogando y negociando con la clara intención de establecer un nuevo sistema productivo que nos permita ahorrar tiempo, tener mayor autonomía y flexibilidad, reducir tanto costes como absentismo, mejorar la motivación y la productividad, permitir la conciliación, promover la corresponsabilidad, e incluso reducir las emisiones de CO2.

**Un acuerdo real de teletrabajo.**

**¡Seguimos trabajando!**