



1 de septiembre de 2013

Telefónica Móviles

NO OLVIDAMOS: EL TELETRABAJO DEBE VOLVER A TME

Septiembre. Regreso de las vacaciones. Fin de la jornada de verano. Vuelta a la oficina y a trabajar codo con codo. Aunque esperamos que esto último no sea literal y haya sitio para todos.

Hacemos balance. Ya llevamos unos meses en los que por lo menos un 64% de la plantilla que tenía teletrabajo, se ha visto obligada a desempeñar sus funciones en los centros de trabajo. El balance es negativo. Los resultados a medio plazo, imprevisibles. Nuestra postura, crítica; muy crítica.

La desmotivación es general. No solo por haber perdido una herramienta que ayudaba a conciliar nuestra vida familiar con la laboral. La desmotivación proviene también de la falta de comprensión de los hechos y de la inexistencia de diálogo. Los trabajadores siguen esperando una explicación de porqué tras cinco años con teletrabajo, repentinamente se lo han quitado. No se han rescindido contratos de forma individual por no cumplir las condiciones exigidas para desempeñarlo. Se ha eliminado, de un plumazo, en unidades enteras. De forma indiscriminada.

Los trabajadores siguen aguardando que su director se reúna con ellos, que les escuche, que les atienda, que HABLEN. Nosotros lo hemos pedido. No sabemos el motivo, pero esta necesaria reunión no se produce. Y pasan los meses. Tal vez no solo el clima laboral ya no está de moda. El diálogo también está desfasado.

La empresa nos transmitió que los directores no eran capaces de medir el teletrabajo. Todos sabemos que en nuestra empresa, puntera en tecnología, prácticamente todo el trabajo se puede hacer en remoto. Ni siquiera muchas de las reuniones convocadas son presenciales; se hacen por audioconferencia. De hecho, debemos recordar que una gran parte de los directores anunciaron la eliminación del teletrabajo a todos sus equipos a través de este medio. Se ve que funciona.

No nos quieran vender lo que nadie va a comprar. Nos han convertido en los pagadores de una deuda que no hemos contraído y en los responsables de errores que no hemos cometido.

Políticas de austeridad, reajustes, cambios y se decide que el teletrabajo sobra. Las Reformas del gobierno no tienen por qué suponer recortes pero exigen esfuerzos que no siempre los políticos son

capaces de acometer. En la empresa los cambios y adaptaciones no deben llevar aparejados perjuicios a los trabajadores. Se cambia lo que no funciona. Lo que funciona, se mantiene.

Si nos atenemos a estas razones, a los directores hay que reconocerles un malabarismo dialéctico y un talento para dejar pasar el tiempo y que la herida cierre sola que resulta admirable. Pero los hechos nos dan la razón. El teletrabajo se puede medir, pero requiere un esfuerzo. Tal vez los directores consideren que sus equipos no merecen ese esfuerzo. Yo te lo doy y yo te lo quito. Porque puedo. Así de crudo.

Una lástima. Una incongruencia más. Otra insensatez. No poner el foco donde se debe poner. Equivocarnos al inventar un problema que no existe y pasar por alto los que de verdad importan.

Los directores tienen la capacidad de decidir. Nos gustaría comprobar su capacidad para argumentar y para convencer. Y si finalmente, descubren su error, nos gustaría, sobre todo, confiar en su capacidad de corrección.

Tendemos la mano al diálogo. No vamos a permitir que pase el tiempo. No vamos a olvidarnos de algo que pensamos que es una tremenda equivocación y que es subsanable. Estamos dispuestos a sentarnos y tratar de alcanzar un acuerdo. No tenemos ninguna duda. Entre todos, seguro que logramos un sistema de teletrabajo que satisfaga a todos.

Hugh Downs: "Afirmar que mi destino no está ligado al tuyo es como decir: Tu lado del bote se está hundiendo".

UGT TME Madrid