

## PROYECTO TELETRABAJO: UN ÉXITO

### ¿Cuándo lo reconocerán?

Ha pasado más que suficiente tiempo desde la puesta en marcha del proyecto piloto de teletrabajo en los servicios centrales, el cual tiene carácter voluntario y contempla un máximo del 25% de la jornada y 15 días trimestrales. Desde entonces la entidad no ha proporcionado ni un solo dato sobre los resultados del mismo, ni de acogida, ni de rendimiento, a pesar de que desde la sección sindical de **CCOO** hemos solicitado esa información en distintas reuniones de la mesa de relaciones laborales.

No nos cabe duda que el proyecto del teletrabajo **ha tenido que ser un éxito, solo con el hecho que la entidad ha cubierto sus objetivos y que gran parte de los SSCC han cobrado incentivos**, hito que rara vez se ha dado en Unicaja, precisamente en un periodo donde el proyecto de teletrabajo estaba implantado, nos hace estar seguros, que este sistema no ha mermado la capacidad de la entidad y ha permitido a muchas personas una mayor conciliación de su vida laboral y personal.

**CCOO** comenzamos el año enviando al presidente de la entidad, con copia a RR.HH, una batería de medidas económica y retributivas, de carácter social, **organizativas**, de salud laboral y sobre tiempo de trabajo y **teletrabajo** para tratar de **revertir el deterioro del clima laboral, de la desmotivación y de las condiciones económicas y laborales que estaba y está sufriendo la plantilla de Unicaja Banco.**

Entre ellas **CCOO** solicitó:

***“Posibilitar el teletrabajo para todos los puestos susceptibles de ello, incluida la Red de Oficinas y Estructuras Intermedias. En estas últimas, se pueden establecer sistemas rotativos de adscripción voluntaria y en porcentajes flexibles respetando los mínimos pactados en Convenio.”***

Recordemos que el teletrabajo y las adaptaciones de jornada son formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, no suponen una pérdida del control empresarial hacia las personas, sino que son medidas que fomentan la flexibilidad, la sostenibilidad y que permiten mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

Confiamos en que la vuelta a Unicaja, suponga la adaptación de la entidad a los nuevos tiempos y que la digitalización no se reduzca a exigirla a la clientela, sino a extenderla a la plantilla ampliando las posibilidades de teletrabajar.

**CCOO** considera que, si Unicaja Banco quiere ser una empresa de futuro y adaptada a las nuevas tecnologías, deberá apostar por la digitalización e incorporar las medidas de flexibilidad en el trabajo, el teletrabajo entre ellas, así como la desconexión digital, ya que de no hacerlo seguirá siendo una empresa anclada en el pasado.

Por todo lo anterior, **la próxima semana en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad CCOO incidirá en el teletrabajo como una medida para fomentar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación laboral y familiar que los planes de igualdad deben de contemplar e incluir, debiendo ser tomado en cuenta en la aplicación del Protocolo de medidas contra el Acoso Sexual, Acoso por Razón de sexo, y, especialmente, en casos de Protección de las Víctimas de Violencia de género.**