UGT FeSP Servicios Públicos

Estatal Sector Postal

afiliada a UNI global union Postal

Unión General de Trabajadores ÚNETE

POR UN FUTURO
POSTAL SOSTENIBLE

TELETRABAJO, SÍ, PERO…

NO PARA VACIAR Y VENDER EDIFICIOS,
TAMPOCO PARA TRANSFERIR COSTES AL TRABAJADOR/A

SEÑOR SERRANO UGT Y CCOO LE EXIGIMOS REGULAR LAS CONDICIONES LABORALES EN TELETRABAJO

Urge establecer las condiciones laborales, tales como el límite de tiempo de disponibilidad, equipos y material de oficina, compensación de costes y prevención de riesgos laborales, entre otros.

Por imperativos sanitarios derivados de la pandemia por COVID-19 y para proteger la salud de los trabajadores/as fue necesario y urgente incorporar el teletrabajo en servicios burocráticos y administrativos de forma provisional e inmediata sin lugar a establecer los criterios para la prestación de esta modalidad de trabajo.

Una vez que se está volviendo a la normalidad y entendiendo que el teletrabajo puede aportar ventajas tanto para los empleados/as como para la empresa es imprescindible regularlo, para que esta movilidad de trabajo no derive en situaciones poco deseadas o se utilice para fines distintos a los de mejorar las condiciones laborales y de productividad.

Es imprescindible negociar y establecer los criterios y condiciones en los que se va a desarrollar su prestación así como las causas para establecer los puestos y funciones que se pueden realizar bajo esta modalidad.

VENTAJAS DEL TELETRABAJO

- La **CONCILIACIÓN** permite acomodar la prestación laboral con el cuidado de hijos/as o familiares.
- Evita costes de desplazamiento y puede permitir una flexibilidad horaria voluntaria más ventajosa.
- La posibilidad de **proteger al trabajador/a** frente a riesgos excepcionales, como ha ocurrido durante la pandemia.
- Mayor productividad al trabajar por objetivos y no por presentismo.

INCONVENIENTES Y RIESGOS

- **Aislamiento del trabajador/a** del ámbito socio-laboral de la empresa y el centro de trabajo.
- **Debilita las relaciones laborales** al individualizarlas. Si no hay un marco regulador para trabajadores/as afectados/as, estos/as quedan a merced de la decisión de la jefatura (premio o castigo).
- Sin ese marco, queda en el aire saber cómo se accede al teletrabajo, cómo se controla el horario para evitar excesos o cómo se retribuyen los costes que pueda suponer al trabajador/a.
- Genera **RIESGOS LABORALES para la salud no controlados** si no se dispone en el domicilio de mobiliario y elementos de trabajo adecuados.
- Su aplicación introduce **riesgos socio-laborales indeseables**, como es la tentación que podría tener el empresario/a de **deslocalizar puestos de trabajo, o de imponer obligatoriamente esta modalidad laboral.**

Por estas razones, para UGT, en posición unitaria con CCOO, tras la decisión del Gobierno de regular el teletrabajo, **Serrano no puede convertirlo en una oportunidad más de quitarse gente de en medio**, una más de las incluidas en su Plan Estratégico (rurales, plantilla media, cierre de oficinas y centros, venta de inmuebles, etc…). **Por eso hemos exigido que se abra la mesa de negociación para regular una materia** que, por su trascendencia, se tiene que abordar, no por la puerta de atrás, sino con rigor y en serio.

Madrid 08 de julio de 2020