



Comunicado 67

ADIF

Sector Federal Ferroviario

06 de mayo de 2020

CGT

TELETRABAJO SÍ, PERO EN BUENAS CONDICIONES.

Con motivo de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, la Dirección de ADIF ordenó de un día para otro, siguiendo las recomendaciones sanitarias, la adopción masiva de teletrabajo para todo el personal que lo pudiera desarrollar, especialmente el colectivo de Administración y Gestión.

Desde **CGT** pensamos que esta decisión fue acertada, pues es preferible trabajar desde nuestras casas que acudir a las oficinas con el riesgo de contagio que supone. **La respuesta de los trabajadores y trabajadoras ha sido ejemplar**, poniendo todo su empeño para adaptarse a la nueva situación y seguir trabajando desde los domicilios, reconociéndonos la propia Dirección que la productividad no se ha visto afectada.

El teletrabajo se ha impuesto de forma precipitada, sin regulación y sin proporcionar los medios suficientes a trabajadoras y trabajadores, viéndose estos abocados a utilizar sus propios medios: conexiones a internet, dispositivos o mobiliario que en la mayoría de las veces no cumple con los requisitos ergonómicos necesarios para favorecer la realización de las tareas en condiciones saludables, etc.

Todo esto es más sangrante aún, debido a la cantidad de años que lleva ADIF negándose a regular el teletrabajo, como le venimos reclamando una y otra vez desde **CGT** y el resto. El pasado 26 de junio mantuvimos la primera y única reunión de desarrollo del teletrabajo según establecía el II Convenio Colectivo, en la que todos estábamos muy dispuestos, pero una cosa teníamos y tenemos clara, **se tiene que regular y establecer unas condiciones laborales adecuadas e iguales para todos y todas**.

Seamos claros: **el teletrabajo lleva años haciéndose en ADIF, porque una parte de la plantilla trabaja con el portátil o con el móvil desde casa después de su horario laboral**. ADIF no tiene problemas con ello, incluso lo fomenta. Lo que no quiere es regularlo, para que queden claros cuáles son los derechos y obligaciones al teletrabajar.

Al implantarse ahora el teletrabajo, por causa mayor y de forma precipitada, los trabajadores y trabajadoras hemos tenido que afrontar la situación como mejor hemos podido, pero esto no puede continuar así. **Se debe fomentar el teletrabajo como la forma de trabajar que posibilita una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, pero se tienen que regular las mejores condiciones para hacerlo:**

- **MOBILIARIO.** Todos los trabajadores y trabajadoras deben tener cubiertas todas las necesidades materiales para realizar esta labor que cumpliendo





Comunicado 67

ADIF

Sector Federal Ferroviario

06 de mayo de 2020

CGT

inexcusablemente con los requisitos legales establecidos en el RD 488/1997 (PVD): La **silla** debe ser regulable, tener cinco patas y ruedas que faciliten su desplazamiento, respaldo regulable y apoyabrazos. **Pantallas** adecuadas, orientables e inclinables y con dimensiones suficientes que permitan una buena definición. **Teclados y ratones** adecuados y reposapiés si alguien lo desea.

- **JORNADA DE TRABAJO.** Consideramos totalmente necesario la **delimitación del horario de trabajo respetando la jornada semanal vigente en nuestra normativa** laboral, estableciéndose los momentos del día y los días de la semana en los que el personal ha de estar accesible y disponible para la empresa. De esta forma se evita una disponibilidad de 24 horas, **permitiendo la diferenciación entre tiempo de trabajo, tiempo libre. En este personal es más importante si cabe, la necesaria desconexión digital.** Se puede establecer el bloqueo de envíos de mensajes y correos fuera de la jornada laboral en las aplicaciones corporativas (office 365, teams...).
- **EQUIPO DE TRABAJO.** Dotar de los dispositivos necesarios a quienes lo solicitaran o necesitaran. **Conexión a internet y ordenadores portátiles** a los trabajadores que no dispongan de ellos.
- **COSTES.** Como consumo eléctrico: iluminación, funcionamiento equipo informático, de la calefacción, teléfono, material de oficina, etc. Todos estos costes no deben recaer en los y las trabajadoras.

Además, es absolutamente necesario que la vuelta a “la nueva normalidad” **en las oficinas se haga con criterios racionales**, es por ello que el teletrabajo con carácter general debe mantenerse en el tiempo, hasta que no se recupere también la normalidad familiar y social (colegios, guarderías, etc.)

Se debe establecer un criterio general que regule la vuelta al trabajo, con criterios análogos y transparentes para todos los/las trabajadores/es, erradicando malos “vicios” en las correspondientes jefaturas (algo que ya sufrimos en los momentos previos a la implantación del decreto del estado de alarma) y por supuesto contando siempre con la representación del personal.

Deberíamos utilizar esta experiencia como programa piloto para una verdadera implantación del teletrabajo, que sirva para analizar pros y contras; costes y ahorro, productividad y sobre todo contar con las valoraciones de todos los trabajadores y trabajadoras. De esta manera se podría **establecer el teletrabajo de manera racional y regulada con el objetivo último de fomentar la conciliación.**

POR TU SEGURIDAD Y TU SALUD. ELIGE CGT

