



## LA CGT DEMANDA LOS ABUSOS EN LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO POST-COVID !!

Desde CGT estamos en absoluto desacuerdo con ese Todo o Nada en forma de contrato de teletrabajo impuesto por la empresa que esquilma nuestros derechos sin darnos margen alguno para la negociación, y es por ello que vamos a interponer una demanda colectiva a fin de que se garanticen unas condiciones dignas para el desarrollo de nuestra actividad laboral, evitando el abuso y arbitrariedad de ABAI.

Los motivos son palmarios. Acusamos que la empresa, en su infinito afán de abuso patronal, nos planta un contrato genérico cerrado al que las personas trabajadoras, si queremos/tenemos la necesidad de teletrabajar hemos de adherirnos, estemos o no de acuerdo con las cláusulas que en el documento se recogen, porque la alternativa a no aceptarlas es volver a la plataforma.

Ante esta situación de absoluta indefensión pedimos a través de la demanda:

- Que la empresa no pueda hacernos volver a la plataforma sin causa alguna, y que el plazo de preaviso sea el mismo para trabajador/a y empresa (no 30 días para trabajador/a y 15 para la empresa como establece el documento).

- Que se anule la obligación de la persona trabajadora de contar con servicio de conectividad, pues es la empresa quien ha de dotar de los medios.

- Que se recoja el inventario de los medios, equipos y herramientas, incluidos consumibles y elementos muebles, incluyendo la iluminación o las impresoras en aquellos trabajadores que necesiten imprimir.

- Que se enumeren los gastos derivados del trabajo a distancia, forma de cuantificación y compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa. Así como el momento y forma para realizar la misma.

- Se reconozca el derecho a la reversibilidad por parte del trabajador/a sin más límite que el del preaviso, y deje de estar formulado como una petición que la empresa puede o no conceder a su arbitrio.

- Que se concrete el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y trabajo a distancia de cada trabajador/a de forma individual, no quedando supeditado a lo que el responsable jerárquico del proyecto considere.

- Que se indique el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita y donde desarrollará parte de la jornada en trabajo presencial.

- Que las personas trabajadoras sean informadas con una semana de antelación de los cambios en los cuadrantes establecidos mensualmente, y no con los 5 días que refleja el documento, contraviniendo la legislación.

El teletrabajo no puede convertirse en modelo que precarice todavía más las condiciones laborales de lxs trabajadorxs, se deben respetar los derechos laborales.

**NI UN PASO ATRÁS EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES**

18 de Enero de 2022.