



AMONESTACIONES TELETRABAJO

SOLUCIÓN: NO ACEPTARLAS Y SINDICALMENTE COMBATIRLAS

Todos y todas ya sabemos que la empresa ha enviado unas cartas de amonestación a un número importante de trabajadores y trabajadoras, bajo la acusación de falta de presencia en las dependencias empresariales. Sobre este tema informamos de la carta enviada a la empresa por este sindicato, donde se exige la retirada de las amonestaciones. Adjuntamos el escrito enviado.

Por otra parte, aconsejamos a todos y todas que hayáis recibido esta amonestación que sin dilación se conteste a la misma, puede ser mediante un correo electrónico. El texto puede ser similar al siguiente: *"contesto a la carta recibida haciendo las siguientes alegaciones: en todo momento he estado realizando la modalidad de trabajo (teletrabajo o smart work) conforme a lo pactado con los mandos. Por lo tanto, no hay ningún incumplimiento laboral por mi parte."*

No vamos a repetir aquí la argumentación del escrito enviado a la empresa. Decir que con *"primero de sindicalismo"* se sabe que toda amonestación o falta leve hay que contestarla, no darla por buena *"que en un mes caduca"*, porque de esa manera el trabajador/a se queda con un aviso, con una amonestación, que la empresa lo sacará cuando le interese. Por lo tanto, no es un tema intrascendente como algunos quieren hacer ver. Además, es una actuación injusta por parte de la empresa.

Entendemos que se trata de trabajadores/as que están realizando la modalidad de teletrabajo o smart work conforme a lo pactado con los mandos. Porque si se estuviera en otra casuística la empresa habría actuado con la aplicación de faltas de otra índole.

Por otra parte, con esta forma de actuar la empresa desautoriza a los mandos que, dentro de las normas en vigor, dan el consentimiento o pactan una serie de días de teletrabajo. Dejando absolutamente desprotegidos a los trabajadores/as, porque la empresa sabe muy bien cómo reconducir lo que se pacta. Reiteramos que, si fuese otra situación, que los trabajadores/as hubiesen actuado por su cuenta y riesgo, la actuación sancionadora de la empresa habría ido por otro lado.

Las organizaciones que aún tenemos memoria recordamos que, en época pre-electoral, como en la que nos encontramos, la empresa y sus socios no dejan pasar estas oportunidades. No nos olvidamos de las sanciones impuestas momento antes de unas elecciones sindicales por bajas médicas, que se cerraron con despidos. El esquema es sencillo: primero atemorizar a la plantilla generando un problema que introduce el miedo, para que después vengan los salvadores a sacar de la chistera la solución mágica. Otra vez el binomio pone la maquinaria en marcha para encauzar el proceso electoral.

Si realmente están en contra de estas amonestaciones, y no las quieren utilizar para sacar rédito sindical, que las rechacen y que exijan a la empresa su retirada. Esto también es un paso sencillo, sólo que más comprometido con los trabajadores/as y menos complaciente con la empresa.

PARA HACER QUE LAS COSAS CAMBIEN, ÚNETE A AST

¡LA ÚNICA LUCHA QUE SE PIERDE ES LA QUE SE ABANDONA!

CARTA ENVIADA A LA EMPRESA:

A/A.: Salvador Navarro, Gerencia de RR.LL. Territorial

Madrid, 9 de marzo de 2023

Asunto: Incumplimiento días de presencia en la oficina.

Muy Sr. mío:

Hemos tenido conocimiento del envío de una serie cartas de amonestación a los trabajadores/as que estaban en modalidad de teletrabajo, donde se les recrimina su falta de asistencia a las dependencias de la empresa. Sobre estas amonestaciones queremos manifestarle lo siguiente:

En todo caso, los trabajadores y trabajadoras han estado realizando los días de teletrabajo conforme a lo pactado con sus mandos, no se ha producido ningún incumplimiento laboral. Por lo tanto, los trabajadores/as han cumplido con sus deberes laborales y con los acuerdos pactados. La conducta de los trabajadores/as no es objeto de rectificación, se han ceñido a lo pactado que, por otra parte, está recogido en las normas laborales de aplicación en vigor.

A mayor abundamiento, la empresa es conocedora de esta situación desde el mismo momento en que los trabajadores/as comenzaron a realizar la actividad laboral en modalidad de teletrabajo, de la misma forma que conocía el número de días que estaban en esta modalidad de trabajo; dado que la empresa cuenta con numerosas herramientas o aplicaciones informáticas que controlan y registran tanto la actividad laboral como la presencia de los trabajadores/as en los centros de trabajo. De lo que se deduce que ustedes no cumplen con el artículo 158 del CEV II (Régimen Disciplinario). En el caso remoto de que hubiese alguna falta que sancionar ésta estaría prescrita.

Por todo lo expuesto le EXIGIMOS que retiren estas cartas de amonestación enviadas a los trabajadores/as ya que carecen de fundamento legal y no se ajustan la normativa legal en vigor. Por otra parte, entendemos que es una conducta abusiva sin causas que justifiquen las amonestaciones. Por último, nos llama mucho a la atención que estas cartas se envíen, de forma más o menos masiva, en un momento el que hay un preaviso de elecciones sindicales en Telefónica de España SAU, cuando ustedes conocían esta situación desde hace tiempo.

Atentamente,



AST ES MIEMBRO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL