

CCOO alcanza un acuerdo para regular el teletrabajo en la Administración del Estado

El sindicato ha suscrito el documento, aunque ha anunciado que continuará participando en la redacción del real decreto que lo desarrolle para impulsar una normativa más acorde a la establecida con carácter general.

Madrid, 12 de abril de 2021

CCOO ha alcanzado un acuerdo sobre criterios para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE) en una reunión mantenida este lunes con el ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta.

“No podíamos continuar sin un desarrollo normativo sobre el teletrabajo en los servicios públicos”, ha destacado José Manuel Vera, secretario general del sector de la AGE de FSC-CCOO. “Supone un cambio fundamental que hayamos conseguido que se negocien los criterios sobre las funciones que se pueden prestar a distancia o sobre la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados”. Señala, además, la importancia del carácter voluntario y reversible del teletrabajo, así como la dotación por parte de la administración de los medios tecnológicos necesarios.

El sindicato ha lamentado la demora en la regulación del trabajo a distancia, después de que en mayo de 2007 ya se alcanzase un primer acuerdo con el entonces ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla. “Se han venido realizando actuaciones piloto, pero sin una normativa de referencia y dejando por el camino derechos de la plantilla que ahora hemos conseguido recuperar”, ha recordado Vera. “Parece que ha sido necesario que esta pandemia haya puesto de manifiesto el papel imprescindible de los servicios públicos para garantizar los derechos de la ciudadanía”.

CCOO ha insistido en la necesidad alcanzar mayor concreción en algunos elementos cuando se desarrolle el texto del real decreto. “Nos hubiera gustado una regulación más parecida a la establecida con carácter general para las trabajadoras y los trabajadores, con un contenido más exhaustivo y detallado”, concluye Vera. “Será importante avanzar en la compensación más allá de la dotación de medios tecnológicos, la prevención de riesgos laborales o en evitar la discriminación por razón de sexo”.