

NOTA INFORMATIVA TELETRABAJO EN LA AGE

12 de marzo de 2021

El viernes mantuvimos una nueva reunión del grupo de trabajo para el establecimiento de los criterios que regirán el teletrabajo en la Administración General del Estado. **Una reunión que llegaba con prisas**, porque nos encontramos a menos de 20 días para que transcurra el plazo de seis meses establecido como consecuencia de la modificación del EBEP con la inclusión del artículo 47 bis, y a pesar de que su regulación estaba comprometida hace casi un año, en el acuerdo de 4 de mayo de 2020.

Un mes después de la última reunión, hasta esta misma mañana no hemos recibido el documento de trabajo, el primero que la Administración facilita en las cinco convocatorias que llevamos hasta la fecha. **Una metodología que hace imposible la negociación**. Más cuando lo que se pretende es poner sobre la mesa un acuerdo con los criterios que se recogerán en la norma, pero anticipando que no se nos va a facilitar el borrador de la misma.

La propuesta de la Administración establece dos niveles, uno de aspectos que consideraba de consenso -pero que han quedado desmontados en la reunión- y otro con cuestiones que podían suscitar diferencias. Situamos aquí los **elementos de mayor disparidad de posiciones**:

1. Planificación previa de la Administración para determinar qué puestos se pueden prestar mediante teletrabajo, limitando a aquellos en que todas las funciones pueden "teletrabajarse". **CCOO** entendemos que es **imprescindible que los criterios sean objetivos y negociados**, para evitar factores de desigualdad en el acceso al teletrabajo. Por otro lado, parece que **es suficiente con que parte de las funciones** se pueda desarrollar en modalidad de teletrabajo. En cualquier caso, los puestos susceptibles de ser prestados en teletrabajo tienen que ser públicos y **determinados en la RPT**, como herramienta de organización de la plantilla; no hacerlo los sitúa en una posición de subjetividad, que defiende la Administración, de que se pueda teletrabajar o no en función de la persona que ocupa el puesto.
2. Identificación de objetivos y forma de evaluación. **CCOO** no admitimos esta diferenciación, parece claro que **deben ser idénticos al trabajo presencial**.
3. Carácter voluntario y reversible, excepto en casos justificados. **CCOO** consideramos que no deben plantearse aquí estas excepciones -previstas para pandemias o situaciones similares-, por la confusión, interesada o no, que pueden generar en quienes gestionan al personal, debiendo estas quedar en un **apartado diferenciado de la regulación del teletrabajo con carácter general**.



4. Mantenimiento de los derechos del empleado público y la empleada pública. **CCOO** exigimos que se determine **cómo se van a garantizar**, en cuestiones como la salud, la prevención o la representación sindical.
5. Adaptación a cada ámbito concreto. **CCOO** exponemos que **debe mencionarse expresamente la negociación colectiva**, no puede quedar a criterio unilateral de la Administración. El acuerdo y el texto normativo tienen que constituir la base sobre la que se desarrolle lo concreto en cada mesa delegada.
6. La Administración propone una **modalidad general de cuatro días en teletrabajo y uno en presencial**. También pretende introducir **excepciones a ello para los casos de puestos de difícil cobertura**, sin que a ciencia cierta se sepa a dónde va y las consecuencias de ello para la definición del teletrabajo que ahora estamos haciendo.
7. Requisitos de la persona teletrabajadora, en cuanto a las competencias para el teletrabajo. **CCOO** consideramos que **introduce un elemento de subjetividad**, ya que no terminan de delimitar cuáles son, y no parece que tenga sentido diferenciarlas de las competencias para el desarrollo del trabajo presencial: se usan los mismos equipos informáticos y los **mismos programas**. Y, en caso de que una persona carezca de esas competencias, **lo que se debe garantizar es que se soluciona mediante una formación** previa y específica. No podemos admitir que se exija como requisito.

Quedan por abordar otros tres elementos que van a suscitar confrontación: **jornada -y derecho a la desconexión-, prevención de riesgos laborales y medios tecnológicos** para su desarrollo. Un contenido que no parece que pueda despacharse en un par de horas -literales-, como pretende la Administración.

Finalmente, también hay **otros aspectos que la Administración ni siquiera contempla ahora y que deberemos tratar quiera o no quiera**, como las **fórmulas para retornar al puesto de trabajo o la manera de dotar de cuerpo el acuerdo** para pasar al modelo de teletrabajo. Como decíamos al inicio, muchas prisas, pero muy superficiales en las cuestiones que deben garantizarse en esta nueva manera de organizar los servicios.

