

NOTA INFORMATIVA LA LETRA PEQUEÑA DEL “TELETRABAJO” EN LA AGE

Madrid, 18 de junio de 2020

Es evidente que la Resolución de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública -que regula, entre otras materias la modalidad de trabajo no presencial (el teletrabajo, sin nombre)-aprobada ayer, 17 de junio, **con el rechazo de CCOO** está generando confusión. Las dudas son aún mayores con las explicaciones que los firmantes -Gobierno, UGT, CSIF y CIG- están dando a los medios de comunicación cuando el personal comprueba que esas explicaciones no encajan con el texto publicado.

Vamos a tratar de dar respuesta de forma clara a las principales preguntas que están apareciendo sobre el *teletrabajo*-llamémoslo así para entendernos- aunque el texto sólo habla de modalidad de trabajo no presencial-, en la Administración del Estado.

¿Qué personal público puede acogerse a esta modalidad de trabajo?

En principio, todo el personal -no sólo colectivos vulnerables, personal con menores o mayores a su cargo- podría teletrabajar.

Pero hay tantos condicionantes que, **en la práctica, las posibilidades son muy limitadas**. Estas son algunas de estas excepciones recogidas en el texto que no pueden obviarse:

- La **modalidad ordinaria** de prestación de servicios es la **presencial**.
- **Se articulará, por la persona titular de cada centro directivo**, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita y en aquellas modalidades de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física. **No se configura como derecho de los trabajadores y las trabajadoras**.
- Las trabajadoras y los trabajadores con **menores o mayores a su cargo**, así como los pertenecientes a colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como **grupos vulnerables** para la COVID-19, **únicamente tendrán prioridad, no es una medida dirigida en exclusiva a esos colectivos**.
- Si **ambos progenitores o responsables** son personal público en activo **no podrán** disfrutar de esta medida **de forma coincidente**.

¿Cuánto tiempo de la jornada se puede teletrabajar?

Sila persona titular del centro directivo considera que el puesto es susceptible de teletrabajo, si el trabajador o la trabajadora quiere, se dan tres supuestos distintos:

- **Hasta un 20%** de la jornada semanal -1 día a la semana o 1,5 horas diarias, por ejemplo- será **una posibilidad para el personal que esté en modalidad presencial**.
- **Un máximo del 80%** de la jornada semana -por ejemplo 4 días en semana- para el personal que, **en general, sean de modalidad no presencial**.
- **Desde el 80% al 100%** de la jornada semanal -podrían incluso no acudir físicamente al centro- para **colectivos considerados vulnerables, con menores de 14 años o personas mayores a su cargo**.

¿Pierde derechos el personal que teletrabaja?

El texto recoge alusiones generales al mantenimiento de derechos. Sin embargo, esto **tiene letra pequeña**. A continuación algunos ejemplos:

- **¿Se pierden retribuciones?** No se asegura que la Administración **proporcione los medios**-ordenador, conexión a internet, software...- para teletrabajar. **Si se obliga al personal a sufragar esos gastos, supone una clara merma salarial**. ¿Qué pasará cuando si se estropea tu ordenador? Tendrás que pagar la reparación para seguir trabajando.
- Se aclara que no puede haber menoscabo de la jornada y horario, pero no se prohíbe superarla. **¿Cómo se delimitan estos horarios** y se hace el control, de forma que se **garantice el derecho a la desconexión**? La realidad es que estás a disposición de la Administración **todo el día y todos los días**.
- No hay ninguna referencia a la normativa de **prevención de riesgos laborales**, **¿cómo se asegura su cumplimiento**? ¿Es tu silla adecuada? ¿Y tu mesa? ¿Tienes mayor cansancio y dolor muscular?
- Si se produce un **accidente en el periodo de teletrabajo**, ¿qué derechos tiene el trabajador o la trabajadora?

¿Hasta cuándo se aplica esta regulación “excepcional”?

Es de aplicación durante lo que se ha llamado “nueva normalidad”, que finalizará cuando se determine el **fin de la crisis sanitaria** producida por la COVID-19. Una circunstancia que puede suceder en meses o en años, por lo que estamos convirtiendo lo excepcional en indefinido.

Todo esto en un escenario que, como venimos viendo, cambia casi a cada semana. **CCOO propusimos revisar y actualizar periódicamente**, en función de la situación epidemiológica y sanitaria.

Resumiendo:

Para una duración desconocida, se regula de forma supuestamente de forma excepcional el teletrabajo de forma que:

- Es **la persona titular del centro directivo quien determina** si se puede o no teletrabajar. **No se genera un derecho para el personal**, ni siquiera para colectivos vulnerables o con menores o mayores a cargo.
- Hay materias importantes que no se reflejan en el texto lo que va a significar **recorte de derechos**: gastos de los medios; horarios y desconexión; prevención de riesgos... etc.

El teletrabajo necesita una regulación urgente, y no este parche.