



Reincorporación y teletrabajo en las Administraciones Públicas

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



servicios a la ciudadanía

Situación durante la crisis del COVID-19

La seguridad y salud de las empleadas y empleados públicos debe ser la prioridad para el conjunto de las administraciones públicas. Así mientras dure el Estado de Alarma o la situación de riesgo por coronavirus se debe mantener:

- Modalidad no presencial del Teletrabajo.
- Ampliar el teletrabajo donde sea posible al resto de personal que actualmente está en situación de disponibilidad.
- Mantener la modalidad de permanencia en el domicilio para las personas vulnerables o especialmente sensibles, personas que se hayan visto contagiadas (o personas de su entorno) o con alguna de las patologías, tal y como recoge la guía del Ministerio de Sanidad.
- Igualmente habrá que garantizar esta modalidad de permanencia en su domicilio a las personas mayores de 60 años y a las que estén al cuidado de menores de 12 años, mayores o personas dependientes.

El teletrabajo prácticamente desconocido en el ámbito de las Administraciones Públicas, salvo excepciones, ha supuesto un cambio radical en el modo de prestación del servicio como consecuencia de la crisis del coronavirus.

Este hecho, que entendemos ha sido impuesto por causa de fuerza mayor, no puede continuar ni convertirse en norma tras haber pasado el estado de alarma y mucho menos sin una regulación específica y un análisis detallado de las repercusiones que tanto para el personal como para el empleo público pueda tener.

Por ello, una vez superada la crisis sanitaria del covid-19, la prestación del servicio y reincorporación al trabajo de las y los empleados públicos debe ser en los mismos términos que se venía prestando.

Es cierto que la modalidad de teletrabajo presenta ventajas e inconvenientes tanto para las personas trabajadoras como para la propia administración. Pero para el sindicato debe ser un precepto básico que la atención presencial a la ciudadanía es un mínimo de calidad obligatoria que los servicios públicos no pueden eludir.

No obstante nadie puede asegurar que esta crisis sanitaria y situación de confinamiento pueda volver a repetirse, por lo que habida cuenta de la escasez de regulación de la modalidad del teletrabajo en el ámbito de las administraciones públicas, resulta necesario e imprescindible negociar y/o revisar la regulación del teletrabajo actualmente existente.

En este sentido hasta la fecha existen nueve Comunidades Autónomas que tienen algo regulado al respecto, si bien la mayoría de forma bastante básica y en muchos casos siendo resultado de escasa o nula participación sindical, con una falta importante además de la necesaria perspectiva de género. El teletrabajo no se puede entender exclusivamente en términos de conciliación, máxime si no se contemplan elementos de corresponsabilidad.

Esta regulación ha de partir de la premisa de que la forma ordinaria del teletrabajo es la presencial. Por ello el teletrabajo debe considerarse como una opción complementaria, sin que pueda entenderse la modalidad de teletrabajo, como un objetivo de sustitución de la actividad de carácter presencial.

La situación excepcional que estamos viviendo ha permitido visibilizar con plenitud una forma de trabajo, como se decía, muy residual en otro contexto.

Por eso, debemos diferenciar en nuestro análisis y propuestas las experiencias y lecciones que podemos extraer de su implantación como respuesta a una situación de emergencia, absolutamente novedosa, de lo que debería ser esta forma de trabajo no presencial en una situación de normalidad.

Debemos reconocer que el teletrabajo ha permitido mantener, de una manera bastante aceptable, dada la situación, un funcionamiento imprescindible para mantener actividades esenciales en el funcionamiento de las administraciones.



Esta modalidad de trabajo ha sido objeto de un Estudio de campo, que forma parte de un proyecto financiado por la UE: “Mejora de la conciliación entre la vida laboral y familiar: oportunidades y riesgos de la digitalización”, en el que ha participado, por una parte, la Delegación Sindical de Administración Nacional y Europea, TUNED, a través de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP-EPSU) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y por otra, “los empresarios” (Administración Pública Europea-EUPAE).

Desde la Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía se ha editado la guía [“El teletrabajo desde la perspectiva de la Salud Laboral”](#) (en fase de actualización con la necesaria perspectiva de género) bastante completa en esta materia, donde además se recogen varios ejemplos recogidos en distintos acuerdos, tanto en el ámbito público como el privado, que puede resultar de gran utilidad de cara a la negociación.

Sin entrar a reproducir los criterios recogidos en la guía, creemos conveniente resaltar algunos de ellos y/o añadir algunos más específicos del ámbito de las administraciones públicas y resto de condiciones de trabajo, así:

■ La prestación de servicio en las Administraciones Públicas

El teletrabajo en ningún caso puede suplir la modalidad presencial en el ámbito de las administraciones Públicas.

La reincorporación de las empleadas y empleados públicos debe estar condicionada al desarrollo de la crisis sanitaria, como venimos diciendo desde CCOO, de forma que debe producirse cuando se hayan adoptado las medidas necesarias, empezando por la garantía de poder contar con los medios que garanticen la salud y seguridad del personal y de la ciudadanía que utiliza los servicios públicos.

Esto implica que las administraciones públicas no pueden abrir la atención al público como si ya estuviéramos en la deseada normalidad. Por eso, el mantenimiento del teletrabajo debe seguir siendo una opción hasta que sea posible la apertura total de las administraciones públicas.

Una vez se alcance “la normalidad” y se produzca la reincorporación de las empleadas y empleados públicos, la actividad deberá retomarse tal y como estaba establecido de manera presencial, salvo las personas que con anterioridad al COVID-19 ya estaban prestando el servicio bajo la modalidad de teletrabajo (hoy por hoy muy excepcional y escaso).

La situación extraordinaria de confinamiento por el COVID-19 ha impuesto la modalidad del teletrabajo, hecho que si bien nos está ayudando a afrontar este período para garantizar la salud y seguridad de las y los empleados públicos a la vez que evitamos la movilidad, ha venido a poner de manifiesto, por un lado la falta de regulación de esta modalidad y por otro el peligro que supone la implantación indiscriminada y no regulada del teletrabajo en el ámbito de las administraciones públicas, donde la prestación de los servicios públicos son fundamentales de cara a la ciudadanía.

En este sentido consideramos imprescindible la regulación del teletrabajo en las administraciones públicas, entre otros motivos, por la falta de regulación y porque esta situación pueda volver a repetirse, pero debemos dejar claro que en ningún caso el teletrabajo debe ser suplir el trabajo presencial en el ámbito de las administraciones públicas.

Así, debemos incidir en las siguientes medidas, que resulta necesario recoger:

■ Voluntariedad, reversibilidad y parcialidad

El teletrabajo debe ser voluntario, con unos criterios previamente negociados con la representación legal de las y los trabajadores.

Es necesario que la persona pueda elegir libremente y que cuente con la garantía de que su decisión puede ser reversible.

El teletrabajo no podrá realizarse a jornada completa. Tan sólo en aquellos casos que, con carácter extraordinario, pueda demostrarse objetivamente la necesidad de no asistencia al puesto de trabajo se autorizara la realización del teletrabajo a tiempo completo. Esta casuística deberá haber sido pactada con anterioridad con la representación sindical.



■ Prevención de Riesgos Laborales

El teletrabajo debe estar contemplando en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL), teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Evaluación de riesgos, tanto físico como psicosociales.
- Medidas de protección y equipos de trabajo.
- Información, formación y participación de las personas trabajadoras.
- Medidas de emergencia y en situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación de actividades.
- Protección de colectivos especiales.
- Organización de la actividad preventiva.
- Obligaciones de las trabajadoras y trabajadores en materia de prevención.

El PPRL donde se incluya la modalidad de teletrabajo deberá ser negociado con la representación legal de las y los trabajadores y la persona que acceda a la modalidad del teletrabajo deberá ser informada del mismo.

■ Condiciones de Trabajo

A todos los efectos **se está en servicio activo** y por tanto se deben mantener todas las condiciones de trabajo y salariales, así, entre otras, ha de garantizarse:

- Las Condiciones del puesto de trabajo al que se está adscrito.
- Igualdad derechos legales y convencionales.
- Derecho a la Promoción y Traslado.
- Permisos y licencias.
- Acción Social, planes de pensiones, etc.
- Productividad, horas extraordinarias (en los casos previstos en la ley).
- Establecerse sistema de contacto en red o con el resto del personal. Es fundamental para el buen desarrollo del trabajo pero sobre todo para limitar la sensación de aislamiento o ausencia de integración.
- Garantizar el acceso a las herramientas y medios necesarios, tanto de hardware como software, con los que se va a realizar el teletrabajo, así como la ayuda técnica e informática, en caso de ser necesaria, si se producen incidencias.
- Contemplar los complementos y/o compensaciones económicas para cubrir los gastos e inversiones en el desarrollo del teletrabajo.

■ Perspectiva de género y no discriminación entre mujeres y hombres

El sindicato debe ser el defensor y baluarte de la igualdad, no hay cabida para la ambigüedad y nos compete reflejarlo en todas nuestras actividades sociales y sindicales, incidiendo de manera notable en las negociaciones propias de nuestro ámbito laboral.

Uno de los peligros del teletrabajo no acordado, es la vuelta al “hogar” de las mujeres. El teletrabajo no debe ser la justificación para la conciliación laboral y familiar si no está reglamentada y acordada. Las medidas de conciliación deben además ir parejas a las medidas de corresponsabilidad.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral. Así la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para una buena gestión en materia de igualdad y esto hay que recogerlo igualmente en la regulación del teletrabajo.



■ **Tiempo de trabajo. Horas de teletrabajo**

La modalidad de teletrabajo no puede ser por la totalidad del tiempo de trabajo. La jornada laboral debe estar claramente definida, para propiciar una adecuada separación entre tiempo libre y tiempo de trabajo.

- Determinar número de horas (diarias, semanales).
- Justificación de las horas en teletrabajo.

Sin una adecuada regulación de los horarios y jornada de trabajo, el teletrabajo puede convertirse en una nueva esclavitud, con jornadas interminables. Hoy en día existen medios técnicos suficientes para poder medir las horas de trabajo, con la flexibilidad y tiempos de descanso que, con carácter general, conlleva el trabajo presencial.

La ausencia de una regulación adecuada de esta modalidad de trabajo podría conllevar una pérdida de valor del propio trabajo y, en definitiva, una especie nueva de precarización del trabajo.

■ **Formación**

Antes del inicio del teletrabajo, la persona que opte por esta opción debe tener acceso a una formación básica al menos en:

- Formación básica en aspectos ergonómico, de seguridad y salud laboral.
- Garantizar una formación específica en tecnología telemática y/o programas que se vayan a utilizar.

■ **Derecho a la Desconexión Digital**

El derecho a la desconexión digital es el derecho, reconocido a los trabajadores y trabajadoras, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, Internet, correo electrónico, etc.) fuera de su horario de trabajo y durante los periodos de descanso y vacaciones.

Este aspecto está directamente relacionado con la regulación del horario y la jornada de trabajo.

■ **Protección de datos**

La regulación debe tener un apartado específico en materia de protección de datos tanto para garantizar la seguridad de las empleadas y empleados públicos que puedan optar por esta modalidad, como de los datos de las personas usuarias en la tramitación de sus expedientes o situaciones administrativas.

■ **Teletrabajo, derechos sindicales y derecho a Huelga**

- Garantizar la participación en los procesos electorales.
- Deben habilitarse los medios de comunicación necesarios entre las personas que teletrabajan y la representación sindical.

En las últimas movilizaciones de carácter general o sectorial se ha demostrado la utilización de las TIC como elemento disuasorio o incluso de “esquirolaje” contra el derecho de huelga, por ello resulta necesario, bien por vía legal o convencional, recoger la prohibición de la utilización del teletrabajo cuando se utilice el derecho constitucional de huelga.

■ **Externalización de Servicios**

Otro de los riesgos graves de la implantación del teletrabajo en el ámbito de las administraciones públicas, es la externalización y/o privatización de servicios a través de empresas o asistencia técnicas, lo que conlleva una pérdida progresiva de empleo público, hecho que no debemos consentir y por tanto combatir.

■ **Servicios Sociales**

Si hay un ámbito específico donde debemos garantizar la presencia física en la atención a la ciudadanía, son sin duda los servicios sociales, tanto por el papel que desempeñan las empleadas y empleados públicos como por la situación de vulnerabilidad de las personas usuarias del sistema.

Por ello resulta imprescindible garantizar la modalidad presencial de estos servicios, donde resulta imprescindible hacer un análisis exhaustivo de la situación en la que se encuentran determinados servicios y centros, exigir la cobertura de todos los puestos de trabajo y ampliación de las plantillas, necesidad que se ha puesto de manifiesto en la crisis de coronavirus. Igualmente se deben ampliar los sistemas de teleasistencia para personas mayores o más vulnerables.



Edita:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC00
C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª planta - 28010 Madrid
Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13
www.fsc.ccoo.es

30 de abril de 2020

Foto de portada de pixabay.com/es



servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es