

SEPE ESTO NO ES TELETRABAJO

05/06/2020

Miente quien va diciendo por ahí que **UGT** no estuvo o está a favor del teletrabajo. Falta a la verdad quien se adueña de una idea que ni siquiera sabe cómo va a ser desarrollada, solo por el vano intento de firmar un Acuerdo y figurar en el posterior Grupo de Seguimiento.

La Administración intentó incluir, “colar”, en la Instrucción de Jornada y Horarios de 2019, en un apartado el siguiente texto:

*3.5 Igualmente, las **personas titulares de las Subsecretarías** de los departamentos ministeriales y las personas responsables de los demás órganos competentes de las entidades señaladas en el punto 1 de esta Resolución, **atendiendo a sus propias circunstancias**, podrán establecer, **oída la representación** de los empleados y empleadas públicos en el ámbito de representación de que se trate, el número de horas o jornadas semanales que, de forma voluntaria, podrán prestarse en régimen de teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.*

*A los efectos de esta Resolución, se entenderá por **teletrabajo** toda **modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado o empleada público de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios electrónicos desde su propio domicilio o desde un lugar distinto, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas públicos.***

Afortunadamente, y aunque ese sindicato que se proclama mayoritario de representación en la AGE estaba dispuesto a entrar, la **MAYORIA DE LA PARTE SOCIAL**, es decir, **todos los demás, dijimos que NO**. Que el teletrabajo es una cosa muy seria, que tiene que ser muy estudiada, que no vale un teletrabajo por departamento u organismo y **que no nos basta con ser oídos, QUEREMOS SER ESCUCHADOS**. UGT no firma cualquier cosa.

Todo esto que quedó en una propuesta que desapareció del texto definitivo y nunca más se supo, ha venido, de sopetón con la pandemia. Pero como suele decirse: no todo lo que hace cua y tiene plumas es un pato.

El teletrabajo es una cosa muy seria porque, bien llevado, puede ser un buen instrumento, pero mal gestionado puede ser LA ESCLAVITUD del siglo XXI.

QUE ES EL TELETRABAJO?

LA BASE: En 2002, en Bruselas, los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS: Son 9:

AHORA, NOS TOCA.

REFORMA
INFORMACIÓN

- 1. Carácter voluntario:** tanto para el trabajador como para el empresario, el teletrabajo es de naturaleza voluntaria, pudiendo formar parte de la descripción inicial del puesto o bien incorporarse más tarde. Y **reversible**, puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario.
 - 2. Condiciones de empleo:** en lo que se refiere a las condiciones laborales, quien teletrabaja goza de los **mismos derechos** que los trabajadores comparables que prestan servicios en las oficinas de la empresa.
 - 3. Protección de datos:** el empresario ha de tomar las medidas que se imponen para garantizar la protección de los datos empleados por la persona que teletrabaja para fines profesionales (por ejemplo, el Reglamento de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).
 - 4. Vida privada:** el empresario ha de respetar la vida privada de quien teletrabaja (hay que recordar que esta modalidad de trabajo está muy relacionada con la conciliación). En caso de instalación de cualquier sistema de vigilancia, éste ha de ser proporcional al fin perseguido. Cobra una importancia destacada la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que se refiere a la desconexión digital.
 - 5. Equipamientos:** todas las cuestiones relativas a la responsabilidad y costes en relación con los equipamientos de trabajo habrán de definirse con claridad antes de iniciarse el teletrabajo. Como regla general, el **empresario** estará **encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular**.
 - 6. Seguridad y salud:** el **empresario** será **responsable de la protección de la seguridad y salud profesionales de quien teletrabaja**, de acuerdo con la normativa aplicable.
A este respecto, se prevé expresamente que “para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si la persona teletrabajadora lo realiza en su domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. La persona teletrabajadora está autorizada a pedir una visita de inspección”.
- La seguridad y la salud laboral es una nota fundamental del teletrabajo. Y no está exenta de problemas.
- 7. Organización del trabajo:** quien realice el teletrabajo gestionará la organización de su tiempo de trabajo en el marco de la legislación y acuerdos aplicables. La carga de trabajo y criterios de resultados serán equivalentes a los de los trabajadores comparables que presten servicios en los locales de la empresa.

El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como

darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

8. **Formación:** la persona teletrabajadora disfrutará del mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto de trabajadores y estará sujeto a las mismas políticas de evaluación. Asimismo, recibirá una formación adecuada para el uso del equipo que se ponga a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.
9. **Derechos colectivos:** la persona teletrabajadora gozará de los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores. En particular, le serán de aplicación las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a la representación de los trabajadores y estará incluido en el cálculo de los umbrales necesarios para las instancias de representación. A estos efectos, la persona que realiza teletrabajo estará asignada a un centro de trabajo que habrá de precisarse de antemano.
10. Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europea y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

Y DESDE UGT NOS PREGUNTAMOS

¿ES TELETRABAJO LO QUE ESTAMOS HACIENDO O ESTAMOS TRABAJANDO EN CASA?

La diferencia es importante.

Cuando se inició la revolución industrial, la industria cambió mano de obra manual por mano de obra que manejaba máquinas. El operario manual llevaba su pala o su mazo o sus cuchillos. Cuando las industrias se pusieron en marcha, la mano de obra puso su fuerza y el empresario los medios.

Pues bien, en este “maravilloso mundo del teletrabajo en el SEPE”, el operario, el personal en este caso, **PONE:**

- Su ordenador y el resto de material informático.
- La fuerza eléctrica.
- La línea de conexión.
- La línea telefónica.
- Su unidad de trabajo (mesa, silla, lámpara,...)
- Su tiempo (más allá del deber, en este caso)

¿Qué pone el SEPE?

- El trabajo
- Unos horarios endiablados
- Un ambiente externo tensionado
- Unos programas caóticos, obsoletos e insuficientes
- Presión continua

AHORA, NOS TOCA.

INFORMA

- Una tardía compensación: inadecuada, insuficiente y equivocada. Del “Si haces horas te las pago o las puede coger en días” hemos pasado al “No hay dinero, te pago lo que me parezca y lo demás ya te lo coges cuando se pueda (y a costa de cargar al resto de los compañeros)”
- Un nuevo agravio comparativo machacando a una plantilla insuficiente, con alto grado de temporalidad, con la movilidad limitada, sin carrera profesional, sin incentivos, con sobretrabajo, sobrerresponsabilidad y desmotivación absoluta. Pero con un gran pater/maternalismo.

Que no nos vendan la moto. El teletrabajo ha venido para quedarse. Pero hay que negociar MUY CUIDADOSAMENTE las condiciones, TODAS.

- DETERMINACION DEL TIEMPO DE TRABAJO (PRESENCIAL Y EN TELETRABAJO)
- ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL
- MEDIOS DE LA EMPRESA
- DESCONEXION DIGITAL
- SEGURIDAD INFORMATICA Y PROTECCION DE DATOS
- SALUD LABORAL
- CARGA DE TRABAJO
- DERECHOS IGUALES DE TODOS LOS TRABAJADORES INDEPENDIEMENTE DE LA MODALIDAD DE SU TRABAJO
- IMPLANTACION DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LOS RRHH, LA CARRERA PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN
- FAVORECER LA CONCILIACION FAMILIAR Y LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

Y ESO SOLO PARA EMPEZAR

Definitivamente en el SEPE no estamos TELETRABAJANDO, ESTAMOS SACANDO AL ORGANISMO DEL ATOLLADERO CON NUESTROS MEDIOS Y CON POCA AYUDA POR SU PARTE.

Más implicación con el personal y menos con los medios de comunicación