

RESOLUCIÓN ESPECIAL PRESENTADA por LA FAC-USO ANDALUCIA

“TELETRABAJO Y FUNCIÓN PÚBLICA, CÓMO Y HACIA DONDE”

Con la pandemia, el teletrabajo se expandió debido a la recomendación del Ministerio de Sanidad de trabajar a distancia al objeto de evitar la expansión del coronavirus.

En el sector privado muchas empresas optaron por seguir desarrollando este modelo de trabajo, sin embargo la Administración ha apostado por la presencialidad, incluso durante la pandemia.

Hay que constatar que antes de que la pandemia incidiese tan contundentemente sobre los estilos de vida de las personas, se observaba una tendencia creciente hacia las demandas de flexibilidad en las condiciones de trabajo constituyendo al teletrabajo como una herramienta fundamental, originando su implantación con inusual rapidez, acelerando incluso su regulación en España, mediante el Real Decreto-Ley 28/2020.

Para la persona trabajadora es evidente que el teletrabajo constituye una serie de beneficios en la conciliación de la vida familiar y laboral, además de poder repercutir directamente en la economía familiar, al no tener que invertir tiempo y dinero en desplazamientos diarios.

Federación de Atención a la Ciudadanía de Andalucía. Unión Sindical Obrera.

También fomenta los objetivos de Desarrollo Sostenible por la reducción de consumo energético y de emisiones de gases, del consumo de agua, mejora de la productividad o el impulso a la igualdad y la salud.

Desde una perspectiva de género, las mujeres han mostrado mayor propensión que los hombres al teletrabajo durante la pandemia. Constatando que una de las consecuencias de la discriminación de la mujer en el mundo laboral está íntimamente relacionada con el espacio y el tiempo.

En resumen entre las ventajas de quienes trabajan a distancia se tiende a valorar especialmente la flexibilidad para distribuir la jornada laboral, el hecho de no tener que perder tiempo en los desplazamientos hasta el centro de trabajo, la posibilidad de seguir trabajando a pesar de tener que cuidar de dependientes, mayor autonomía en el trabajo, mayor productividad, y el disfrutar de menos disturbios mientras se trabaja.

Como en todo se contraponen otros aspectos que pueden catalogarse como negativos siendo estos una cierta falta de comunicación con las personas del entorno, la sensación de aislamiento social y de trabajar en solitario, la amenaza de la violencia doméstica, la mayor dificultad para desconectar del trabajo, el mayor tiempo invertido en el trabajo, mayor requerimiento de productividad, menor posibilidad de promoción y desarrollo, mayor conflicto trabajo-vida personal, y mayor propensión a padecer estrés, depresión y fatiga visual. Evidenciándose en datos, mediante instrumentos de evaluación a modo de encuestas, como “Una nueva forma de trabajar”, llevada a cabo en varios países europeos incluido España, de donde se dedujo que un 61% de las personas han sufrido más dolores físicos, ansiedad y estrés que en su puesto de trabajo presencial.

Federación de Atención a la Ciudadanía de Andalucía. Unión Sindical Obrera.

En cuanto al ámbito del empleo público decir que se lleva tiempo reclamando la aplicación del teletrabajo, especialmente tras la pandemia hay estadísticas que demuestran el aumento del número de profesionales que se han acogido de manera notable a esta opción.

Sin embargo, tres años después desde que se decretara el estado de alarma en nuestro país, los datos reflejan que el teletrabajo está perdiendo fuerza.

El acceso al trabajo a distancia en el empleo público tiene lugar en el marco del plan de medidas de ahorro y eficiencia energética que el Gobierno aprobó en mayo del año pasado con el objetivo de racionalizar el uso de edificios e instalaciones administrativas y establecer formas de organización en el trabajo que redundaran en ese ahorro.

Entre las medidas, destaca el establecimiento de horarios de encendido y apagado de inmuebles, el refuerzo del trabajo a distancia y el incentivo del uso del transporte público

El plan contemplaba, con carácter general, que los/as profesionales con puestos de trabajo a distancia reconocidos podrán teletrabajar tres días a la semana y acudirán dos presencialmente.

El texto debía ser la referencia, no sólo para la Administración del Estado, sino también para las comunidades y los ayuntamientos.

Por lo tanto, el teletrabajo tres días a la semana para el empleo público ha quedado paralizado. Desde el 1 de noviembre sólo permitirá teletrabajar el 20% de la jornada un día a la semana debido a que tras haberlo estudiado a fondo, el ahorro que se logra en los edificios no compensa la inversión en

Federación de Atención a la Ciudadanía de Andalucía. Unión Sindical Obrera.

material que debería realizar la Administración para normalizar el sistema de trabajo desde casa y por su parte desde las Organizaciones Sindicales se reivindica que el teletrabajo no debe suponer evidentemente ninguna merma de derechos laborales, ni ningún coste adicional.

Se puede decir que la nueva norma establece que "el teletrabajo no constituye un derecho de la empleada o empleado público".

Con todo, la Administración estará obligada a proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores que se acojan a esta modalidad los medios tecnológicos que necesiten para desarrollar su actividad y le ofrecerá la información sobre el manejo de herramientas informáticas y garantizar las medidas en materia de protección de datos.

Es importante constatar y tener presente que en la prestación de servicios mediante teletrabajo deberá quedar garantizado el derecho de los empleados y las empleadas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, así como garantizar el derecho a la desconexión digital.

Nos encontramos en un momento crucial, en el que la desvinculación del teletrabajo a las medidas anti-Covid es un hecho que se está produciendo en todos los sectores de la Administración Pública, situándonos en un contexto de un derecho no regulado aún que dificulta en la práctica el ejercicio de esta modalidad de trabajo. Es el momento de insistir e incentivar la regulación específica del teletrabajo, a través de los convenios colectivos y en las diferentes Mesas de Negociación de las Administraciones Públicas, regulación que garantice el derecho de los empleados y empleadas públicas a ejercer el derecho reconocido en el TREBEP en su art. 47 bis, a la vez que mantenga el

Federación de Atención a la Ciudadanía de Andalucía. Unión Sindical Obrera.

teletrabajo como medida que favorece la conciliación familiar/ personal y laboral y como medida preventiva para colectivos especialmente sensibles a riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.

Por todo ello, se torna ineludible, en aras a dar respuesta a las inquietudes de las empleadas y empleados públicos y canalizando sus reivindicaciones, que la FAC-USO durante este mandato, planifique recursos para defender ante las distintas Administraciones públicas esta modalidad de trabajo, haciendo posible continuar avanzando en su desarrollo, constituyéndose en una organización sindical de referencia.

Y en consecuencia, generar estrategias encaminadas a la necesidad de visualizar el cuidado y vigilancia de la salud laboral, ante la especialidad de esta modalidad del teletrabajo.

Del igual modo, también fomentar análogas medidas que hagan visibles la necesidad de la perspectiva de género, en este sentido mencionar que nos encontramos ante la oportunidad de desarrollar programas sensibles de buenas prácticas con el género y como reto, el promover una respuesta inclusiva en la prevención de la salud laboral y el bienestar de las personas.