

EL TELETRABAJO HA VENIDO PARA QUEDARSE, PERO NO EN LA AGE

El miércoles 22 se reúne la Mesa General de Negociación de AEAT para discutir sobre la implantación de la resolución dictada por la Secretaría de Estado de Función Pública que afecta a **todo el personal al servicio de la Administración General del Estado** y que actualiza las **medidas frente a la COVID-19**, en un contexto de mejora de la situación sanitaria, con el objetivo de **garantizar la homogeneidad** en la presencia física en todos los centros de trabajo de la AGE, **sin perjuicio de las particularidades de cada departamento ministerial** y su ubicación territorial.

La más relevante de las medidas adoptadas, cuya aplicación es inminente, es la fijación de la **modalidad ordinaria presencial de prestación del servicio**, exigiéndose la presencia física en los centros de trabajo en el horario habitual, y **pudiendo realizarse por medios telemáticos**, previa autorización y siempre que las funciones sean susceptibles de realizarse a distancia, **hasta un 20% de la jornada semanal**, que **podrá realizarse por las tardes o acumularse en un día completo**. Admitiendo que, se podrá **excepcionar hasta el 100%** de la jornada semanal de la presencia física y trabajar por medios telemáticos al **personal** catalogado como **especialmente sensible por inmunodeficiencia o en tratamiento de cáncer**; y al personal que se encuentre en **cuarentena obligatoria**.

Esta resolución es un claro caso de aplicación de la política de **“café para todos”**, que solo satisface a quien tiene que preparar el café. Resulta muy cómodo para Función Pública dictar una norma que da el mismo trato a todos los empleados públicos, sin detenerse primero a evaluar departamento a departamento, organismo a organismo, si la experiencia previa de año y medio de **“teletrabajo improvisado y a la fuerza”** ha resultado positiva o negativa en sus distintos aspectos como son la consecución de objetivos, la atención al ciudadano, la satisfacción del personal, la contención de la pandemia...

Aún sin que se haya realizado un estudio serio sobre las consecuencias de la implantación forzada del teletrabajo en los distintos departamentos y organismos de la AGE, desde UCESHA estamos convencidos de que en la AEAT vamos a **“pagar los platos rotos”** de una AGE que no progresa hacia la digitalización de forma homogénea.

Forzados por una situación especial que obligó al trabajo a distancia, y en un tiempo récord nuestros compañeros de informática pusieron a disposición de todos los trabajadores de la AEAT un espacio de trabajo donde se pudo desempeñar de forma idéntica las tareas de la oficina desde casa.

Los resultados han sido excelentes en la AEAT, se han cumplido con creces todos los objetivos marcados, quedando acreditado que hemos sido tan productivos como en la modalidad presencial.

Los antecedentes no permiten ser optimistas en cuanto a la defensa que la dirección de la AEAT hará de su actual modelo de prestación de servicios.

Con fecha 1 de octubre de 2020 entró en vigor el nuevo Art. 47 bis del TREBEP, introduciendo por primera vez una regulación básica del teletrabajo. Se dispuso entonces, un **plazo de 6 meses**, a contar desde la entrada en vigor, para que las Administraciones Públicas adaptasen su normativa de teletrabajo a lo dispuesto en dicho Art. 47 bis.

El 12 de abril de 2021, el Gobierno y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF acordaron las bases para la **regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado**, un acuerdo de criterios generales que, de nuevo, afirma que el *teletrabajo implica el mantenimiento de los derechos y el personal que preste sus servicios mediante esta modalidad tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el personal en modalidad presencial*. Iniciándose un **periodo de consulta y diagnóstico** con los diferentes ministerios y organismos públicos **para determinar el perfil de los empleados públicos** que podrán optar por el teletrabajo y, en el que se deberá realizar un **estudio previo de los puestos que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo**, con identificación de objetivos, evaluación del cumplimiento, plan de seguimiento y evaluación.

Lamentablemente, en la AEAT, no hay ni rastro de este estudio previo.

Mucho nos tememos que nuestros dirigentes se escudarán en el poco margen de maniobra que la resolución deja para tratar de volver a un pasado lleno de pérdidas de tiempo en atascos, de riesgo sanitario en transportes públicos aglomerados, de no poder conciliar la vida familiar, de contaminación, etc.

¿El motivo? Solamente ellos lo saben, tal vez, contentar a muchos jefes que se sienten incómodos con que muchos subordinados estén en casa trabajando, porque en esas circunstancias escapan a su control.

Los cambios organizativos en Función Pública producidos en julio con la remodelación del Gobierno, y el hecho de que la nueva resolución haya sido firmada con la oposición de la parte social, hacen temer que el acuerdo firmado sea papel mojado.

El que esta nueva resolución sea de aplicación temporal limitada, ya que está justificada como medida frente a la COVID-19, no tranquiliza a los empleados públicos que, durante meses, en multitud de ocasiones, hemos escuchado “el teletrabajo ha llegado para quedarse”, quizás el sentido común invitaba a pensar así.

¿Por qué volver al pasado? ¿Qué ha salido mal? ¿La distancia física es realmente un impedimento para hacer bien nuestro trabajo? ¿Acaso nuestra salud y bienestar no es también un activo importante para la Administración?

UCESHA: TRANSPARENCIA Y SOLIDARIDAD

www.ucsha.es

sindicato@ucsha.es

Síguenos en  