



# INFORMA

Murcia, 2 de junio 2020

## PROPUESTAS TELETRABAJO UGT-FeSP

(ORDEN TELETRABAJO en el Marco de la Orden del 2 mayo de desescalada para personal del ámbito sectorial de Administración y Servicios)

Desde hace años FeSP-UGT, viene solicitando la regularización e incorporación de esta “novedosa” modalidad de trabajo (gracias al desarrollo de las Tics) para que se compatibilice con el trabajo presencial, de forma normalizada. Nuestras razones son muy sencillas, buscamos las mejores condiciones de trabajo para conseguir una mejor calidad de vida para los y las trabajadoras y como no, una sociedad más justa, solidaria y saludable.

Desde este planteamiento esta modalidad de trabajo virtual compatibilizado con el trabajo presencial, creemos que pueden ayudar a conseguir los objetivos arriba expuestos, ya que nos ofrece la posibilidad de conciliar nuestra vida personal, familiar y social, concediéndonos una mayor autonomía en la realización de las tareas, siempre y cuando se pacten con la flexibilidad necesaria para ello.

Pero, desde luego, nunca sin negociar y estudiar muy seriamente las repercusiones que en la vida de las personas y de las sociedades puede llegar a tenerla implantación de un modelo como este, que sin las garantías y derechos previamente pactados puede convertirse en un foco de abuso empresarial y de costes económicos por cuenta del personal trabajador.

Circunstancias ajenas, como el COVID-19, han acelerado la implantación del teletrabajo que, a pesar de las improvisaciones propias y naturales, ha permitido que una Administración como la nuestra no haya parado. Por eso desde FeSP-UGT y dentro del Plan de desescalada, se considera positivo regular el TELETRABAJO, dentro del desarrollo de la Orden del 2 de mayo, con fecha de caducidad hasta el 15 de septiembre, porque para la implantación normalizada de este modelo laboral será necesario el establecimiento de un proceso negociador entre la Administración y las Organizaciones Sindicales.

La pandemia nos ha permitido demostrar que sabemos y podemos teletrabajar y además lo hacemos bien, incluso con escasez de medios y recursos; consideramos que el teletrabajo debe convivir con el trabajo presencial, sin restricciones y con convocatoria permanentemente abierta.

Afín de agilizar sin entrar en muchos debates, que sin duda se producirán en los procesos negociadores posteriores, FeSP-UGT ha realizado aportaciones generales sobre el borrador enviado por la administración, entre otras:

**FeSP-UGT.**

**Calle Santa Teresa, 10. 6ª pl. 30005 MURCIA**

**Telf.: 968274500 Fax: 968282958. Email: [rgmurcia@fesp.ugt.org](mailto:rgmurcia@fesp.ugt.org)**

- \* (5) DEFINICIÓN: Incluir toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual se pueda desarrollar la totalidad o parte de la jornada laboral en el domicilio **o en el lugar libremente elegido por** la persona teletrabajadora, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- \* (6) ESPECIFICAR: Se hará **un uso racional de las herramientas digitales de trabajo**, evitando en la medida de lo posible, **su uso fuera del horario de trabajo**, ¿A qué herramientas digitales, a las propias?
- \* (7.5) El teletrabajo dentro de la Orden del 2 mayo..., se entiende como un instrumento de conciliación y de prevención de la propia Administración Regional, sin embargo, todos los puntos recaen sobre el personal al que se le exige excesivos cumplimientos y declaraciones personales, cuando con buena fe, lo viene realizando. **ELIMINAR punto 7.5.**

**PROBLEMAS:** No contempla **brecha económica**, ni pone medios (en casos concretos ver la posibilidad de facilitar estos medios por la administración) No tiene en cuenta a los **cónyuges** autónomos ni a los que tiene su **oficina en el domicilio** familiar. Imponer que solo pueda teletrabajar **un cónyuge** no facilita la CONCILIACIÓN, puesto que al ser a tiempo parcial entre ambos pueden alcanzar su objetivo mientras que uno solo no. No olvidemos que TELETRABAJAR no es tiempo de CUIDAR. En una administración como la nuestra mayoritariamente femenina imponer esta medida no ayuda a fomentar la corresponsabilidad.

- \* (8.1) “Quedan excluidos quienes realicen funciones de atención e información al ciudadano”.  
**PROPUESTAS:** Se ha realizado teletrabajo durante estos dos meses para atenciones al ciudadano a través de teléfono, correo electrónico e incluso videollamadas por lo que se ha demostrado que se puede, por lo que no debería ser excluidos.  
**CONCRETAR** qué servicios quedarían excluidos. **FACILITAR** en la medida de lo posible turnos para el personal de registros y personal NO docente.
- \* (8.2) ELIMINAR punto 2. “En todo caso estarán excluidos de la modalidad de prestación de teletrabajo las **personas que tengan** una autorización o **reconocimiento de compatibilidad** con otro puesto de trabajo o actividad. Asimismo, al personal en teletrabajo no se le podrá autorizar ningún tipo de compatibilidad para realizar otra actividad.

**No entendemos el por qué** una persona que tenga este reconocimiento **no** puede ejercer su trabajo en esta **modalidad**, puesto que **no varía el trabajo** en sí, **solo el lugar** dónde se realiza, misma materia, objetivos y horarios, **NO ENTENDEMOS SU EXCLUSIÓN**.

- \* (9) **AMPLIACIÓN DE PLAZO CESE** de la modalidad, proponemos aumentarlos a **10 días** hábiles
- \* 10) **AUMENTAR** la proporción del personal que por causa justificada quede teletrajando al 100% de un 15 a un **25%** si se entiende necesario. INTRODUCIR cualquier medida de **FLEXIBILIDAD JORNADA** que facilite la conciliación.
- \* (11) **Confiamos** en el buen juicio de la administración y en la previa planificación de los servicios, Uno de los problemas de esta administración es la indefinición de las tareas y objetivos de los puestos de trabajo, esperemos que el deseo por teletrabajar no se convierta en un motivo de abuso en los objetivos, que ya nos vienen denunciando.

(12) **EQUIPOS**, aunque estos sean propiedad del personal cuando se teletrabaja, debe de tener el mismo soporte técnico y asesoría por parte del CAU. Estudiar la posibilidad de trabajar con otros sistemas operativos que faciliten el control remoto y la asistencia técnica del CAU.

Necesidad de formación en TICs tanto para personal funcionario como para los usuarios demandantes de servicios.

Facilitar equipos informáticos en aquellos casos que sean necesarios.

- \* (14) **¿Qué responsabilidad adquiere la administración?** Son **excesivas las declaraciones responsables del personal** cuando todo lo aporta y cuando de forma habitual las competencias que utiliza en el teletrabajo son las mismas que cuando lo realiza de forma presencial.

La Administración solicita a las OOSS que envíen sus propuestas por escrito y convoca a nueva reunión el próximo día 3 de junio.

En UGT seguiremos trabajando y defendiendo tus derechos, **CONTIGO**