

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya

CATACCRAC



Intersindical Alternativa de Catalunya

www.catac.cat sindicat@catac.cat Tel. 933173151



SETEMBRE 2020

Núm. 43

GENERALITAT DE CATALUNYA

Reforma de l'EBEP en matèria de teletreball

A) Antecedents

El passat 21 de setembre, es va signar a Madrid un acord entre l'Estat i les organitzacions sindicals estatals per a introduir un nou article (el 47 bis) a l'EBEP que regulés el teletreball. Aquest acord es materialitzarà en el Consell de Ministres del dimarts 29 de setembre mitjançant un Reial Decret-Llei i serà vigent des del dia següent de la seva publicació, probablement el dia 30 de setembre.

El text de la proposta de modificació de l'EBEP en matèria de teletreball ja havia estat acordat entre l'Estat i les Administracions territorials en data 9 de setembre de manera que l'acord del dia 21 amb les organitzacions sindicals estatals és una mera ratificació del que altres han acordat prèviament més que no pas una negociació, encara que es vulgui fer passar com a tal.

Cal deixar clar que el recentment aprovat Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, no ens resulta d'aplicació als empleats i empleades públics (ni tan sols als laborals) que ens regim per l'EBEP.

B) El text de la norma

Però què diu aquest nou article de l'EBEP?

ARTÍCULO 47 bis. Teletrabajo

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de

LA MILLOR DEFENSA, UNA BONA IAC CATAAC! LLUITA AMB LA IAC CATAAC! @CATAC_IAC

este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”

C) Imposició del teletreball

En l'apartat segon de l'article ens diu que el teletreball tindrà caràcter voluntari i reversible, *llevat en supòsits excepcionals degudament justificats*.

Ens trobem davant del que s'anomena “concepte jurídic indeterminat” com ho son les “necessitats del servei”, els “serveis mínims” o els “serveis bàsics o essencials”. És a dir una clàusula de tancament que permet a l'Administració fer el que vulgui i deixar sense efecte els pretesos drets anteriorment reconeguts.

Sota l'excusa de “necessitats del servei” es deneguen vacances, permisos, drets de flexibilitat horària, per posar sols alguns exemples. Sota l'excusa de “serveis mínims” fins i tot, el dret de vaga. Sota l'excusa de serveis bàsics recentment s'ha denegat el dret a teletreballar o s'ha reduït a la seva mínima expressió.

La declaració que han d'estar “justificats” no deixa de ser un mer “brindis al sol” que es deixa sense efecte amb la corresponent verborrea típica de l'Administració i que els jutjats i tribunals qualifiquen de “potestat auto organitzativa” o “discrecionalitat tècnica”.

Per tant, en realitat es reconeix la voluntarietat del teletreball per, a continuació, deixar-lo sense efecte o a la discrecionalitat del típic personatge que “medra” al recer d'algun càrrec administratiu.

En aquest cas, la situació és encara més greu, ja que per a exercir el teletreball s'està utilitzant patrimoni propi (la llar, el mobiliari, la connexió, els aparells,...) i per tant, l'Administració disposa impunement d'aquest patrimoni. L'eventual fet que compensés la utilització d'aquest patrimoni, no justifica la disposició contra la voluntat del propietari.

D) Els mitjans que els posi el personal de la seva butxaca

L'apartat quatre de l'article diu que l'Administració només està obligada a proporcionar els mitjans tecnològics per a la seva activitat.

És a dir, si només ha de proporcionar els mitjans tecnològics, és que no està obligada a proporcionar o compensar per la utilització de la llar del personal ni tampoc el seu mobiliari ni tampoc pel consum d'electricitat o aigua (entenem que el teletreball no elimina les necessitats fisiològiques).

Fins i tot l'ambigüitat del concepte "tecnològics" no deixa clar si es refereix exclusivament a l'ordinador o bé inclou la connexió a internet o el programari necessari per a treballar (per exemple l'antivirus). Tampoc es fa cap referència al manteniment ni al suport informàtic.

En definitiva, ja sabem que quan la norma reconeix un dret, no està clar que el tinguis realment, però quan no el reconeix, està clar que no el tens. En aquest cas, no havent-hi reconeixement explícit, està clar que tot el que no siguin "mitjans tecnològics", aniran a càrrec de la persona ocupada.

E) Inaplicació de la normativa de riscos laborals

Per saber els drets que es perden, no hi ha res com llegir, atentament, aquells que aparentment se't reconeixen.

Se'ns diu a l'apartat tres que el personal que teletreballi tindrà els mateixos drets i deures que qui presti els seus serveis en la modalitat presencial, "incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals que resulti aplicable".

Però clar, si tal com hem vist a l'apartat anterior, la persona ocupada ha de posar, entre altres, la taula i la cadira (per citar només dos exemples), està clar que les necessitats d'adaptació del lloc de treball també correran a càrrec de qui teletreballa.

En el treball presencial, l'administració ha de subministrar el mobiliari, per la qual cosa, una adaptació especial del mobiliari no suposa un especial major cost sinó l'adquisició d'un mobiliari diferent. Tanmateix, quan no ha de subministrar el mobiliari, es farà càrrec de l'adaptació?

Quan la norma parla de "normativa de prevenció de riscos laborals *que resulti aplicable*" introdueix un element de confusió que, de fet buida de contingut o deixa a mans de l'Administració, l'aplicació de la normativa de riscos laborals.

Ratolins especials per a persones amb problemes al canell, reposapeus per a persones amb problemes a l'esquena, "no son mitjans tecnològics".

A ben segur que la solució serà que qui no estigui còmode treballant a casa, que renunciï a teletreballar i faci la totalitat de la seva jornada en presencial.

F) Caràcter bàsic

L'article que es vol introduir a l'EBEP té caràcter bàsic i, per tant, resulta d'aplicació a totes les Administracions i en concret a l'Administració de la Generalitat. Atès el seu contingut minimalista i la seva indeterminació, l'Administració de la Generalitat té màrgen ampla per a la seva regulació.

De fet, la Generalitat ja ha regulat el teletreball en el Decret 77/2020, de 4 d'agost. Un decret absolutament restrictiu de drets i que a més posa a disposició de l'Administració el patrimoni de la persona treballadora sense autorització ni cap mena de compensació i que ja fou àmpliament comentat i criticat en el CATACCRAC número 41, que podeu trobar al nostre web.

G) El cinisme no té límits

L'Acord, en la seva exposició de motius, relaciona els grans avantatges que representa per al personal de les Administracions Públiques:

- La reducció del temps en desplaçaments
- La sostenibilitat ambiental
- La millora de la conciliació
- ...

Tanmateix, s'obvien els avantatges per a l'empresari (les Administracions Públiques), com si aquesta reforma es fes per a beneficiar les condicions de treball de les persones, quan resulta públic i notori, que aquesta reforma es fa de pressa i corrents per una qüestió sobrevinguda com és la pràctica impossibilitat de continuar treballant presencialment per causa de la crisi sanitària de la Covid.

Resulta clar que les beneficiàries directes del teletreball són les Administracions:

- pels milions que s'estalviaran en el lloguer d'edificis públics o els ingressos que tindran per la venda dels que, com a conseqüència del teletreball, ja no seran necessaris,
- per les factures de la llum i la gran despesa derivada del consum i manteniment d'aires condicionats,
- per les despeses derivades del mobiliari que ja no farà falta i
- per l'estalvi en la contractació de serveis de neteja i vigilància

En realitat és un extraordinari benefici econòmic per a la patronal on, com a efecte colateral, resulten certes eventuais petites millores per al personal.

H) Desconnexió digital?

En la justificació de la modificació es diu que es manté el dret a la "desconnexió digital", tanmateix, no trobem en el text de la norma ni una sola referència, directa o indirecta, al reconeixement d'aquest dret.

També es parla del manteniment del dret a la intimitat, tot i que, tampoc el text de la norma diu res al respecte.

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

Certament aquests drets ja estan reconeguts a l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, per la qual cosa hem de suposar que el seu esment en l'exposició de motius d'aquesta nova norma es per a dir-nos que de moment no ens els treuen i que per tant, hem de donar gràcies (tanmateix, per treure'ls, caldria una llei orgànica, per a la qual qui hores d'ara remena les cireres, no té majoria, per tant, gràcies per no res).

I) Desenvolupament normatiu

La nota de premsa del Ministeri de Política Territorial i Funció Pública¹ deia que les Administracions disposarien de 6 mesos per a adaptar la seva regulació a la nova norma. Tanmateix, l'acord no contempla cap límit temporal per a l'adaptació, per la qual cosa, entre la inconcreció de la norma i la indefinició d'un termini, la Generalitat pot decidir si hi ha res que adaptar i, per al cas que decidís fer-ho, pot fer-ho quan vulgui.

J) Conclusions finals

Ens trobem davant d'una norma buida de contingut l'única finalitat de la qual és

- excloure, pel que fa al teletreball, el personal de l'Administració Pública de la normativa laboral i
- donar màniga ampla per a que cada Administració faci el que vulgui en matèria de teletreball amb el seu personal

¹ https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/notas_de_prensa/notas/2020/09/20200921_Teletrabajo/20200921Teletrabajo.pdf