

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

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

**CATAC CRAC**



Intersindical Alternativa de Catalunya

[www.catac.cat](http://www.catac.cat) [sindicat@catac.cat](mailto:sindicat@catac.cat) Tel. 933173151



AGOST 2020

Núm. 41

## Decret 77/2020 de teletreball

### 1. Un Decret obsolet i desfasat

Al DOGC del 06.08.20 s'ha publicat el

*Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.*

signat pel president de la Generalitat i el conseller de Polítiques Digitals i Administració Pública.

Tot i que es publica ara (la primera setmana d'agost!), **aquesta norma havia estat redactada i complert amb els tràmits legals necessaris amb anterioritat a la declaració de l'estat d'alarma del 14 de març d'enguany**, per tant, no contempla la importantíssima experiència adquirida durant els passats mesos on el teletreball fou regulat, de manera excepcional mitjançant les instruccions dictades per Funció Pública a partir de l'11 de març ni els plans de contingència aprovats pels diferents Departaments i Organismes.

**Per tant, aquest Decret neix totalment, obsolet, desfasat, arriba a misses dites.** Podia entendre's dins del context en el qual fou redactat, amb anterioritat a la pandèmia, com una aproximació progressiva al que havia de ser un futur model de gestió administrativa, però no té, tal com està redactat, cap sentit en l'actualitat.

### 2. Ja la primera línia té teca

Veiem què diu.

Comença el Decret **definint**, en l'exposició de motius, **el teletreball com:**

*... una modalitat de prestació de serveis en la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.*

Veiem, com és habitual en l'Administració de la Generalitat, com es confonen i tergiversen els conceptes, bé per pura ignorància o bé per tal de preparar el terreny a futures pretensions.

**a) Li dono una definició, però si no li agrada, en tinc una altra**

Tot i que l'exposició de motius, en definir el teletreball, parla de *“modalitat de prestació”* a l'article 1, el ponent, ja canvia d'opinió i ens parla de *“forma d'organització”*, conceptes que, sí bé poden estar relacionats, són diferents.

**b) Què és una “jornada”?**

A continuació ens diu que en el teletreball *“una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial”*.

Primer de tot cal dir que una jornada és un dia de treball (qualsevol diccionari ens ho confirmarà), però el ponent no ho sap i es pensa que una jornada és una setmana (també el reglament de jornada i horaris confon una jornada amb una setmana de treball).

**c) Fer teletreball tota la setmana no és teletreball (és un “tertium genus” –una altra cosa–, “aliquid novi” –quelcom de nou–)**

Doncs bé, segons la definició de teletreball que s'inventa el Decret, només una part de la setmana es pot fer teletreball. No seria possible, segons aquest Decret fer teletreball tota la setmana, ja que llavors, atesa la definició, no seria teletreball.

**d) Què diuen els altres?**

Segons l' "Acord marc europeu sobre teletreball" (que cita el mateix Decret) el teletreball es aquella situació en la qual:

*“... un treball que podria ser realitzat igualment als locals de l'empresa s'efectua fora d'aquest locals de forma regular”*

Veiem que la definició de teletreball no està vinculada a cap mena de període temporal i, per tant, pot ser desenvolupat tant de forma parcial com total.

El mateix avantprojecte de “Llei de treball a distància” diu que el teletreball pot ser prestat “durant tota la jornada o part d'ella”, tot i que aquí, el ponent sí que sap el veritable significat de la paraula “jornada” (un dia i no una setmana). No s'estableix, tanmateix, una limitació en el nombre de dies en què es pot teletreballar.

**3. Només es pot teletreballar dos dies, la resta “te vienes que te vea el careto”**

En aplicació d'aquesta heterodoxa definició, l'article 4.1 estableix que només un màxim de dos dies es podran prestar en la modalitat de teletreball, buidant de contingut bona part dels avantatges del teletreball.

Com ja vàrem dir en el CATACCRAC número 38 del passat mes de juliol:

*Aquests mesos han deixat ben clar que és possible fer la gran majoria de les tasques administratives mitjançant el teletreball. La qüestió relativa a la coordinació i resolució de problemes que requereixen interacció ha estat abastament resolta mitjançant l'ús dels mecanismes telemàtics a l'abast de tothom (correus electrònics, WhatsApp, telèfon, videoconferències,...).*

*¿Quina és doncs la finalitat per la qual Funció Pública obliga al desenvolupament presencial de tasques que en absolut requereixen aquesta obsoleta modalitat de treball?*

*L'única explicació és l'obsoleta mentalitat dels directius de la funció pública de Catalunya.*

*¿O és que potser implícitament estan reconeixent la seva incompetència per a gestionar telemàticament els recursos humans dels que disposa l'Administració?*

#### **4. Amb 5 dies de teletreball el negoci dels lloguers de la “Gene” se n'aniria al carai.**

Atès que la Generalitat es va vendre la pràctica totalitat dels seus edificis per anar-se'n a pagar lloguers<sup>1</sup>

- quin és l'estalvi en infraestructures que suposaria la veritable generalització del teletreball?
- quin sentit té continuar pagant els milions que s'estan pagant pels lloguers que actualment s'estan pagant per part de la Generalitat?

#### **5. Barra lliure que pagues tú**

La Generalitat pot continuar pagant tots aquests milions en lloguers d'edificis en els quals s'haurà reduït el personal en 2/5 parts (2 dies de teletreball d'un total de 5 dies) però resulta que no vol pagar les despeses que per al personal suposa teletreballar. En aquest sentit, l'article 8 de Decret ho deixa clar:

- *El departament... avaluarà la viabilitat de posar a disposició dels empleats les eines i els mitjans que consideri necessaris i adequats*
- *Les despeses de connexió seran a càrrec de la persona que té autoritzat el teletreball*
- *Quan s'emprin mitjans propis, també ho seran les despeses d'assistència tècnica corresponents a l'ús de l'equip*

**En definitiva, els treballadors i treballadores s'han de pagar de la seva butxaca tot o part del material per teletreballar però els lloguers injustificats (i les comissions que s'hi mouen) seguiran pagant-se com si res.**

<sup>1</sup> Recordem aquí que qui va materialitzar la venda, des de la Direcció General de Patrimoni, -Salvador Estapé-, en compensació pels serveis prestats se'n va anar a treballar a la primera immobiliària del món per volum de negoci -Blackstone-



## 6. Negociació? Qu'est-ce que c'est?

Ens diu també el Decret que

*“... s'ha dut a terme la negociació col·lectiva que estableix la normativa”*

Tanmateix, **això no és cert**. Aquest Decret va ser objecte de debat (parlar de negociació seria agosarat) amb l'Administració de la Generalitat al gener d'enguany, sota unes circumstàncies absolutament diferents de les que són vigents al moment de la seva publicació, per la qual cosa, les postures no poden ser les mateixes perquè no ho és l'entorn en el qual es varen exposar. La publicació d'aquest Decret gairebé 7 mesos després, i amb totes les circumstàncies que s'han esdevingut durant aquest temps, fan que el debat que en el seu dia va tenir lloc, sigui totalment diferent al que hi hauria si es produís avui i, per tant, considerem que aquest Decret, de facto, no ha estat objecte de negociació.

## 7. Una darrera notícia relacionada amb el teletreball

El Jutjat del Social número 6 de Vigo, ha estimat la demanda d'una persona treballadora, que després d'haver estat teletreballant durant l'estat d'alarma havia estat obligat a reincorporar-se al seu lloc de treball a finals de maig. La reclamació consistia en que la persona tenia dret a continuar teletreballant.

El Jutjat li donà la raó ja que el Reial Decret 8/2020, de 17 de març, prioritza el treball (article 5) sobre altres opcions com ara la cessació temporal o la reducció de l'activitat. L'empresa al·legava que era necessària la presència per a atendre els clients i el jutge contesta que l'empresa va incomplir de forma fonamentada la seva pretensió així com la recerca d'altres alternatives.

En definitiva, la denegació del teletreball mentre duri la pandèmia, exigeix

- la motivació suficient i per escrit de la necessitat de presència física
- així com la inviabilitat d'altres possibles alternatives.

Certament el Reial Decret esmentat ja no és vigent, tanmateix, ho és tant la pandèmia com la filosofia de la sentència i els requisits que estableix. Pot afavorir entre altres, especialment, per qüestions de conciliació, a les famílies amb fills menors d'edat privades d'alternatives mentre els centres educatius i socials romanguin tancats (situació que, tal com anem, ben probablement es mantindrà passat l'estiu).