El Ministerio de Trabajo abre el período de consulta pública previa para la regulación legal del teletrabajo

Para CCOO resulta imprescindible un marco legal de referencia que regule una forma de trabajo que en muchos casos se ha aplicado de forma parcial y sin cumplir unos requisitos mínimos

El Ministerio de Trabajo ha abierto el [período de consulta pública previa](#) para recabar la opinión de ciudadanos, organizaciones y asociaciones antes de la elaboración de dos proyectos normativos que buscan el desarrollo legal de la fórmula del teletrabajo para la prestación del servicio:

- Consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo sobre la regulación de determinados aspectos de la prestación de trabajo por cuenta propia y ajena del trabajo a través de plataformas.
- Consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo sobre la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia.

Para ambos proyectos normativos, el plazo para la presentación de aportaciones termina el día 22 de junio de 2020.

El segundo de los proyectos es el que regularía el teletrabajo que se podría desarrollar en el ámbito de las universidades públicas. En el documento se establece claramente que con esta norma se pretende:

1. **Proporcionar una regulación suficiente** que responda a diversas necesidades:
 - a. Equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas/administraciones y personas trabajadoras.
 - b. Facilitando un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos (fatiga física y mental, uso de pantallas de visualización de datos, los riesgos de aislamiento, etc.).
2. **Definir un ámbito de referencia claro para las para personas trabajadoras** y las empresas/administraciones sobre la utilización del trabajo a distancia incluida dentro del derecho de conciliación, incluyendo los requisitos necesarios para un ejercicio equilibrado y corresponsable entre mujeres y hombres.
3. **Introducir los elementos precisos para asegurar que el trabajo a distancia y el empleo de los dispositivos digitales y otras formas de trabajo en red, no supongan una desprotección o merma de los derechos a la privacidad**, sin perjuicio de las formas de control que puedan ejercerse de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de datos (LOPD) y el resto de normativa de aplicación.

Junto a ello, el pasado 11 de junio, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública las administraciones estatal, autonómica y local acuerdan **impulsar la reforma del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público con el objetivo de adaptarlo a las necesidades actuales, con dos objetivos principales: impulsar el teletrabajo y avanzar en la reducción de la temporalidad.**

En la actualidad más que trabajo a distancia lo que existe es un trabajo remoto y flexible que permite que a actividad laboral se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo posibles ventajas (mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos, conciliación de la vida laboral, personal y

familiar, ahorro de costes en los desplazamientos y mejora de las condiciones ambientales, racionalización de horarios, inserción laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares, etc.) e inconvenientes (protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre los trabajadores presenciales y los trabajadores a distancia y traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna cuando los mismos deben ser asumidos por la administración/empresa, entre otros).

La utilización de esta forma de prestación u organización del trabajo se ha visto incrementada de manera exponencial, y en muchos casos de forma dramática, por el impacto de la pandemia del COVID-19, lo que ha puesto de manifiesto sus ventajas y debilidades. **El teletrabajo, prácticamente desconocido en el ámbito de las Administraciones Públicas, ha supuesto un cambio radical en el modo de prestación del servicio como consecuencia de la crisis del coronavirus. Sin embargo, debe señalarse que, a la actividad desarrollada en las universidades públicas desde el inicio del estado de alarma no se le puede dar el nombre de “teletrabajo”, sino que responde más bien a una solución de urgencia que ha obligado a adoptar el trabajo desde casa o en remoto, tanto en el ámbito del PAS como del PDI.** Una solución de urgencia no puede ni debe confundirse con los criterios que debe cumplir el teletrabajo ni prolongarse de manera indefinida en el tiempo, transformando en permanente el ejercicio voluntario de **autodisciplina, responsabilidad, compromiso y generosidad del personal universitario ante la urgencia y necesidad de finalizar el curso 2019/2020 en las mejores condiciones posibles, fundamentalmente de cara al alumnado.**

El trabajo en el domicilio con herramientas tecnológicas a veces inadecuadas y un alto grado de compromiso y sacrificio personal (teniendo que superar en muchas ocasiones la coincidencia en un mismo domicilio de varias personas teletrabajando, con un único equipo y una red de datos no siempre suficiente, con personas en edad escolar o dependientes) puede ser un parche temporal que no puede asumirse como una realidad permanente de cara al comienzo del curso 2020/2021.

Esta adaptación a una realidad radicalmente distinta y cambiante en un período tan corto ha sido posible gracias al esfuerzo y el trabajo del PDI y el PAS, que ha permitido la transformación temporal de universidades presenciales en no presenciales, con unos recursos materiales y técnicos no pensados ni dimensionados para esta nueva situación. Y no estamos hablando simplemente de un cambio de tecnologías, sino de un cambio en el modelo de trabajo y, en el caso de la docencia y la evaluación, de un cambio pedagógico muy relevante.

El teletrabajo no es un trabajo presencial a distancia sin más, es un cambio en la organización del trabajo que debe ajustarse a una serie de requisitos básicos y al cumplimiento de toda una serie de derechos esenciales de las personas trabajadoras. Una medida de este calado no puede adoptarse de manera obligatoria, urgente y no planificada.

Desde CCOO defendemos que:

1. El modelo de trabajo desde casa que se viene aplicando durante el estado de alarma, que entendemos ha sido impuesto por causa de fuerza mayor, no puede continuar ni convertirse en norma tras haber pasado el estado de alarma y mucho menos sin una regulación específica y un análisis detallado de las repercusiones que tanto para el servicio público como para el personal (PAS y PDI), alumnado y el empleo público pueda tener.
2. Por ello, una vez que se entra en la llamada “nueva normalidad”, la prestación del servicio y reincorporación al trabajo de las y los empleados públicos debe ser en los mismos términos que se venía realizando. La atención presencial a la ciudadanía y los usuarios de los servicios públicos debe ser un precepto básico en la medida en que es un mínimo de calidad obligatoria de los mismos. Esto no puede suponer suprimir la opción del teletrabajo, pero esta debe responder a un proceso normalizador basado en la negociación y el acuerdo con la representación de los trabajadores, y nunca puede ser el resultado de una imposición por parte de la administración.
3. Cualquier regulación del teletrabajo ha de partir de la premisa de que la forma ordinaria del trabajo es la presencial. Por ello el teletrabajo debe considerarse como una opción complementaria, sin que pueda entenderse la modalidad de teletrabajo como un objetivo de sustitución de la actividad de carácter presencial.
4. El teletrabajo no es sinónimo de conciliación, aunque en algunos casos pueda ayudar a ella. Por ello, deben delimitarse bien sus condiciones.

CCOO informa

Nº 36/ 2019

3

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

5. Resulta imprescindible una regulación desde un marco jurídico de seguridad, certeza y transparencia y la negociación de su desarrollo y aplicación concreta en cada ámbito en base a su realidad concreta. Dicha regulación debe necesariamente abordar, fruto de la negociación colectiva, cuestiones como las condiciones de trabajo, el carácter temporal y parcial del teletrabajo, el mantenimiento de los derechos laborales, sociales y económicos, jornada, los dispositivos y equipos para la actividad y su uso, la organización del trabajo, la seguridad y salud, el derecho a la formación, información y a la carrera profesional, los costes operativos (compensación de gastos y tratamiento fiscal de los mismos para que no supongan un incremento de las obligaciones tributarias de las personas en teletrabajo), protección de datos y privacidad, criterios de oferta del teletrabajo, carácter voluntario y reversible del mismo, jornada, derecho a la desconexión digital, métodos de trabajo, siniestralidad, derechos sindicales, de participación y representación, seguridad y salud en el trabajo (con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales).
- Y debe tener como punto de partida el análisis de las realidades y dificultades que han experimentado durante este período PDI, PAS y alumnado (competencias digitales, entorno de trabajo, estado de salud, situación familiar, recursos técnicos disponibles, jornada, etc.) para desarrollar con normalidad la actividad universitaria.
6. Este marco propio debe tener como referencia el marco legal general que se pueda definir mediante los proyectos normativos en marcha, por lo que consideramos que debemos afrontar una doble fase:
- En estos momentos, se debe abordar en el marco de la negociación colectiva la mejora de las condiciones actuales para el mantenimiento de la modalidad del teletrabajo durante el período de prórroga de esta actividad regulada en los RDL 8/2020 y 15/2020. Esta fase resulta esencial al afectar a las condiciones de cierre del curso 2019/2020 e inicio del curso 2020/2021.
 - En una segunda fase, se debería acometer si se considera adecuado el mantenimiento de esta modalidad de trabajo, e igualmente en el marco de la negociación colectiva, la regulación de un marco común para el conjunto de las universidades públicas madrileñas, con las adaptaciones a la realidad concreta de cada universidad que pudieran resultar necesarias, para el desarrollo de esta modalidad de prestación de la actividad universitaria a medio plazo, partiendo del marco legal que a nivel estatal pudiera definirse.

CCOO defiende que, con independencia de la modalidad de prestación de la actividad laboral (presencial o mediante teletrabajo) se deben respetar los derechos de las personas trabajadoras y cualquier medida que se adopte que afecte a las condiciones de trabajo de las plantillas de las universidades, debe ser negociada y consensuada con su representación legal.

Madrid, 15 de junio de 2020