

CCOO esta muy preocupada por que una mala regulación del teletrabajo, como consecuencia de que en un periodo temporal se impusieron limites a la movilidad en prevención de contagios por COVID, se este fomentando en diferentes ámbitos.

El Teletrabajo necesita una base normativa estatal y autonómica adecuada y actualizada que garantice todos los derechos inherentes a las condiciones de trabajo para que no se deterioren las mismas.

En el caso de la Generalitat Valenciana nos preocupa y ocupa especialmente, que exista una buena regulación y que sea homogénea para el personal de todas las consellerias y entidades de la Generalitat Valenciana.

Por lo expuesto CCOO, aunque valora que algunas de nuestras aportaciones hayan sido aceptadas, no va a dar ni su conformidad ni su apoyo a este programa piloto ( alegación numero 4) que rompe con el marco homogéneo de condiciones de trabajo para el personal al servicio de la función publica valenciana.

Esta posición además se fortalece por las siguientes razones particulares respecto a esta propuesta:

En materia de Salud Laboral la normativa es mas que clara:

- Es responsabilidad de la empresa realizar la evaluación de los puestos de trabajo, nunca es a petición del trabajador y tampoco debe ser en este supuesto. Solo ha sido factible en la situación de pandemia porque estaba limitada por normativa básica la movilidad al centro de trabajo. En ningún otro supuesto puede ser aceptado por esta organización sindical esta situación.
- Los comités de seguridad y salud laboral están para velar que se cumplan las medidas de prevención por parte de la empresa y por tanto, salvo en el supuesto expresado, no pueden eliminar la obligación de evaluar las condiciones en las que se trabaja.
- La alegación de CCOO (numerada como 34) que no ha sido aceptada asegura que las condiciones en las que se da el tele trabajo cumplen con los principios básicos de prevención definidos por Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales. CCOO no avalará ningún procedimiento que no cumpla la normativa básica en esta materia.

Al no haber un desarrollo claro respecto a la prevención y la posible incidencia de la accidentalidad en el nuevo lugar de trabajo se genera una laguna legal peligrosa respecto a los posibles accidentes laborales y su consideración como tales. Esta situación afecta también a los posibles accidentes in itinere sino hay un documento suscrito con la persona trabajadora respecto a los días de presencialidad, cuestión no incorporada en el programa piloto al no aceptar nuestra alegación numerada como 26.

En cuanto al resto de condiciones de trabajo entendemos que el mero hecho de que se produzcan modificaciones en las mismas obliga a que sena negociadas en el marco de la

Mesa Sectorial o avaladas en este marco sobre todo porque entran en contradicción con otras normas vigentes.

- Este plan es como mínimo ambiguo en cuanto a su duración, ya que si bien se incluye fecha de revisión y tiempos de prórrogas como proponía CCOO, también se incluye que será aplicable en tanto se desarrolle el apartado decimotercero del acuerdo del Consell de 19 de junio. Por tanto más bien se puede decir que no hay una fecha concreta de finalización y por tanto deja de ser un plan piloto. ( alegaciones 20 y 21)
- No incorporar que la administración pone los medios para el desarrollo del teletrabajo es una merma retributiva indirecta ya que obliga a asumir a la persona trabajadora los gastos, no solo en energía consumida ( aire acondicionado, luz, ....) conexión informática, etc, sino el propio coste del mobiliario adecuado y los equipos informáticos. Respecto al equipo informático, obliga además a comprarlo al condicionar que “podrá incorporarse al teletrabajo una vez resueltas estas carencias, previa comunicación a la Subsecretaría” por lo que la voluntariedad queda condicionada a las posibilidades económicas del personal afectado. ( alegación 31 a la que la explicación de la Conselleria entra en contradicción con lo expuesto en el punto anterior ).
- No es aceptable que se quiera validar el teletrabajo como medida que posibilite la conciliación (alegación 17). Se ha demostrado durante la pandemia que conciliar no es trabajar en casa mientras además se atiende a menores, mayores, etc. Esto solo incrementa los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Conciliar es diferente a teletrabajar .
- No compartimos que pueda incluirse en este plan piloto puestos de trabajo con funciones expresamente excluidas en el decreto de teletrabajo vigente sin que esto haya sido acordado como mínimo en la Mesa Sectorial. Esta situación se ha producido por las limitaciones legales a la movilidad.