

CCOO firma con Función Pública la regulación del teletrabajo y exige un nuevo acuerdo para la mejora del empleo y las condiciones laborales

La Mesa General de Empleados Públicos ha ratificado el acuerdo que modifica el EBEP y regula el teletrabajo en las administraciones públicas

Prórroga del Plan MECUIDA

El lunes 21 de septiembre se ha firmado en la Mesa General de Empleados Públicos el [Acuerdo General que regula el teletrabajo con carácter básico](#) y que viene a proponer la modificación del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público en el sentido de la introducción en dicha norma un nuevo artículo 47 bis. En esta Mesa están representados el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF. De esta forma, se logra un acuerdo para regular esta modalidad de prestación del servicio para 3,2 millones de empleados públicos, tanto funcionarios como laborales.

El texto final incluye buena parte de los puntos fundamentales para CCOO, que ha defendido que la modalidad de teletrabajo nunca puede suponer la prestación no presencial de los servicios públicos o una limitación en el acceso a ellos por parte de la ciudadanía. **Para CCOO era absolutamente imprescindible que el teletrabajo no pudiera suponer una merma en los derechos (individuales o colectivos) de las empleadas y empleados públicos, una reducción en el empleo o pudiera dar lugar a privatizaciones o externalizaciones. Además, debían quedar salvaguardadas, como así ha sido, las garantías en materia de salud laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital.**

En el documento aprobado se contemplan, igualmente, las siguientes cuestiones:

1. La **voluntariedad y reversibilidad** de la prestación del servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
2. La **igualdad de derechos y obligaciones** entre las personas que desarrollen su actividad bajo la fórmula del teletrabajo o de manera presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales de aplicación.
3. La necesidad de establecer criterios objetivos en el acceso al mismo.
4. La prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria.
5. Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.
6. **Los medios tecnológicos y su mantenimiento deben correr a cargo de la Administración.**
7. **La necesidad de salvaguardar la igualdad entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.**
8. Las obligaciones en materia de confidencialidad y protección de datos.
9. El teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
10. **La regulación de esta modalidad para un sector concreto debe ser fruto de una negociación colectiva específica.** En este sentido, CCOO ha reclamado al Ministerio de Política Territorial y Función Pública que inste al resto de administraciones, tanto estatales como autonómicas, a que inicien inmediatamente las negociaciones sobre

esta cuestión en sus respectivos ámbitos. Entre las materias a concretar en dicha negociación estaría el porcentaje de jornada a desarrollar mediante el teletrabajo, combinándose teletrabajo y presencialidad.

11. Se regula de manera estructural y para atender situaciones coyunturales.

CCOO considera que aún quedan aspectos que clarificar y trabajar, como la regulación negociada de las circunstancias excepcionales. En todo caso, el presente acuerdo mejora de manera significativa el alcanzado el pasado 17 de julio en el ámbito Administración General del Estado en relación con esta materia y que CCOO no suscribió al entender que no se regulaban cuestiones esenciales del teletrabajo que ahora se contemplan.

En el ámbito de la Comunidad de Madrid, el pasado 17 de septiembre se publicó en el BOCM el [DECRETO 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid](#), siendo de aplicación al personal propio de la Comunidad **pero no al personal de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid**. Este documento deberá ajustar su contenido para adaptar el mismo al acuerdo firmado en la Mesa General de Empleados Públicos de la CM para eliminar las posibles contradicciones del acuerdo de la CM con el nuevo articulado del EBEP.

Igualmente, se ha publicado el [Real Decreto-ley 28/2020](#), de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23.9.2020), que aunque establece que:

1. Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica (Disposición Adicional Segunda).
2. Hasta que se apruebe la normativa prevista en la disposición adicional segunda, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley (Disposición Transitoria Segunda), que contempla la posibilidad del teletrabajo para el personal laboral.

Señala que se puede mantener la modalidad del trabajo a distancia que se ha venido desarrollando como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. Es decir, se puede mantener el trabajo a distancia que se ha venido desarrollando en las universidades desde la declaración del estado de alarma, aunque se indica que las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados (Disposición Transitoria Tercera).

En cuanto a las universidades públicas de Madrid, siendo conscientes del marco legal de referencia que viene a establecer esta modificación del EBEP cuando entre en vigor tras su publicación en el BOE, la Disposición Transitoria Tercera del RDL 28/2020 y más allá de la prórroga de la normativa vinculada al estado de alarma, la concreción de esta materia debe partir de una serie de criterios básicos:

1. Es una modalidad de trabajo que afecta tanto a PAS como a PDI.
2. Es una modificación de determinadas condiciones de trabajo reguladas en los convenios y acuerdos, por lo que debe ser objeto de negociación colectiva en el marco interuniversitario y de una concreción del mismo en cada universidad.
3. Sólo podrá tener éxito con el acuerdo de los responsables universitarios y la representación de las personas trabajadoras. Y dicho acuerdo, dada la relevancia que supone la implantación de una nueva modalidad de prestación del servicio universitario en sus distintos ámbitos, no puede estar sujeto a las urgencias de cualquiera de las partes.
4. Debe abordar cuestiones básicas como:
 - a. Qué se entiende por trabajo a distancia ordinario y por causas excepcionales.
 - b. El ámbito de aplicación (a quién se le aplica y con qué criterios).
 - c. Las condiciones de implantación (voluntariedad, reversibilidad, parcialidad, requisitos de acceso al teletrabajo, vigencia, tareas y supervisión, obligaciones, garantía de mantenimiento de la persona teletrabajadora de los mismos derechos y que aquellas que prestan sus servicios en el centro de trabajo de manera presencial, etc.).
 - d. Jornada y tiempo de trabajo.
 - e. Derecho a la intimidad personal, la conciliación y la desconexión digital.
 - f. Derecho a la formación, información y carrera profesional.

CCOO informa

Nº 55 / 2020

3

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

- g. Herramientas de trabajo. Equipamiento y compensación de gastos.
- h. Derechos colectivos.
- i. Prevención de riesgos laborales.
- j. Procedimiento de puesta en marcha.

CCOO considera imprescindible seguir avanzando en el marco de la negociación. En este sentido, CCOO ha exigido en la Mesa General de Empleados Públicos la apertura inmediata de la Mesa de Diálogo Social para negociar los Presupuestos Generales del Estado (PGE) y un "III Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo", comprometido por este Gobierno, que priorice políticas que eliminen la precariedad en el sector público, asegure el aumento y la estabilidad de las plantillas, establezca la eliminación de la limitación que supone la tasa de reposición, aborde la carrera y la clasificación profesional, mejore los derechos laborales y avance en la recuperación del poder adquisitivo perdido en estos años.

Prórroga del Plan MECUIDA

El [RDL 28/2020](#) (Disposición Adicional Tercera), viene a prorrogar la vigencia del Plan MECUIDA (que estableció el artículo 6 del [RDL 8/2020](#)) hasta el 31 de enero de 2021 y con efectos desde el 23 de septiembre de 2020.

El Plan MECUIDA contempla que el derecho a la adaptación y la reducción de jornada de las personas trabajadoras para cuidar a sus familiares dependientes es "un derecho individual" de cada uno de los progenitores o cuidadores. Justifican la adaptación o reducción de jornada cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora por deber de cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado (por razones de edad, enfermedad o discapacidad) y que necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Deberá ser comunicada y justificada a la empresa con 24 horas de antelación.

Se entiende por circunstancias excepcionales las que hagan necesaria la presencia del trabajador/a para la atención de estas personas que, "por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19". También estará justificado por el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza debido a la epidemia y cuando la persona que se encargue habitualmente del cuidado del dependiente "no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas" relacionadas con el coronavirus.

- **Adaptación de jornada:** El derecho a la adaptación de la jornada puede referirse al tiempo de trabajo u otro aspecto de las condiciones de trabajo. Puede consistir en cambio de turno, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o teletrabajo, entre otras. Debe ser acordada por la empresa y la persona trabajadora.

Si un trabajador o trabajadora ya se encontrara disfrutando de una adaptación de la jornada para conciliar o de una reducción por cuidado "podrá renunciar temporalmente a ella o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas" para esta emergencia.

- **Reducción de jornada:** puede alcanzar hasta 100% de la jornada laboral (con reducción proporcional de salario).

Madrid, a 24 de septiembre de 2020