



EL TELETREBALL A LA DIPUTACIÓ JA NO ÉS CIÈNCIA-FICCIÓ, PERÒ TAMPOC UTOPIA

Companyes, companys,

El passat mes de març vam poder participar en diverses reunions de la **Comissió Tècnica d'Estudi per a la proposta d'implantació d'un sistema de teletreball a la Diputació de Barcelona**, una matèria que la situació derivada de la pandèmia ha posat sobre la taula, i que ha de ser regulada per les parts més enllà del que s'estableix actualment de forma provisional i extraordinària en el nostre Protocol sobre la COVID. Aquesta Comissió es constitueix **arran de la publicació del Reial Decret- llei 29/2020, de 29 de setembre** (<https://bit.ly/3ekcX3Y>), el qual, en el seu article 1, **modificava el TREBEP tot introduint en el mateix un nou i breu article sobre teletreball** (art. 47 bis, dins del Capítol V, Títol III), i en virtut del qual es donava a les diferents administracions públiques, en la seva Disposició final segona, **un termini de 6 mesos per a dotar-se d'una normativa pròpia** sobre aquest aspecte.

La nostra sorpresa en constituir-se l'esmentada Comissió Tècnica va ser comprovar que **els temes susceptibles de ser tractats** en la mateixa ja estaven **establerts, tancats i barrats a priori** per part de CCOO, UGT i els RRHH de la Diputació, en un acord que havien subscrit a la Mesa General de Negociació de matèries comunes el 18 de febrer. Amb la qual cosa, si bé es generava un espai per a la participació dels 4 sindicats, **es limitava, alhora, l'abast temàtic, i també temporal** (periodització de reunions fins al 30 de març), del mateix, tot reservant a la pròpia MGNmc (és a dir, a l'**oligopoli bisindical CCOO-UGT**) la formalització de qualsevol **acord definitiu** sobre la matèria. Una pràctica, aquesta de **limitar l'abast temàtic dels espais en els quals es permet participar als 4 sindicats**, que sembla que s'ha instaurat darrerament a la Diputació, ja que la **Comissió Tècnica de la XBM** també es va constituir en el seu dia amb un tema únic determinat per "la casa" (us ho vam explicar el mes de desembre: <https://bit.ly/3dF6ukM>).

Si bé és recomanable que us prengueu el que es va parlar en les esmentades reunions **a títol provisional**, el que us podem dir hores d'ara és que es pretén que la regulació que s'estableixi s'apliqui **a tot el personal que actualment estigui prestant serveis en modalitat no presencial**, quan la situació sanitària ho permeti. Serà **de caràcter voluntari** i es podran demanar fins a tres jornades de teletreball a la setmana. Des de la CGT hem defensat que **hi ha personal que treballa en modalitat presencial que també es pot acollir a la regulació de teletreball**, atès que fan **tasques internes sense atenció al públic**, com és el cas del personal bibliotecari i director de la Xarxa de Biblioteques Municipals, entre d'altres. Segons aquesta regulació **s'hauria d'iniciar el control horari en línia** del personal de la Diputació, tal i com recull ja –de fet– el Protocol actual sobre la COVID. L'aplicació informàtica està en ús per al personal de la XBM i altres orgànics, i no entenem perquè no s'aplica actualment a tot el personal de la Diputació que treballa en remot (a no ser que des de RRHH s'estimin més que no hi hagi, en les condicions actuals, cap registre horari, per tal d'evitar-se haver de compensar la gran quantitat d'hores en escriu i hores extraordinàries que tothom sap que s'estan fent, amb la **disbauxa horària** que està patint el personal des que es va iniciar la pandèmia).

Cal destacar que en la llista de temes elaborats per la Diputació, CCOO i UGT per a ser tractats en aquesta Comissió no hi figuraven les **despeses generades del teletreball** que actualment assumim les treballadores en aquesta modalitat, fet que per a nosaltres suposa –a la pràctica– una externalització de costos en els propis empleats i empleades i, per tant, **una reducció de sou encoberta**. Un tema que creiem que és molt important i que actualment està en *stand by*, a l'espera –encara– de la resposta de l'Interventor en relació a allò que la MGNmc va acordar el desembre de l'any passat sobre una part de les mateixes, les "despeses de connectivitat" (us en vam informar aquí: <https://bit.ly/2VT1u2s>). No

entenem perquè els dos sindicats majoritaris que monopolitzen la MGNmc **no han inclòs aquest tema tan important** per a la plantilla i han optat per **crear una altra Comissió** per a la valoració del cost de treballar en remot. Des de la CGT defensem que els costos generats des del teletreball **s’han de contemplar en la seva regulació**, i han d’incloure despeses directes (llum, internet) i indirectes (gas, aigua, calefacció, etc).

També defensem, al contrari que la resta de sindicats presents a la Comissió (CCOO, UGT i I-CSC), que es mantinguin les **tipologies de jornada** actuals, enfront al “treball per objectius” que promouen aquests sindicats. Si la finalitat de dotar-se d’un sistema de teletreball és, com se’ns diu, facilitar la conciliació de la vida familiar amb la laboral, de res serveix estar sotmesos a uns “objectius” de treball que **flexibilitzen la jornada laboral a favor de l’empresa** i dels requeriments dels comandaments, tot **estirant com un xiclet la nostra disponibilitat horària**, i que dificulten l’exercici real del nostre **dret a la desconexió digital**. Poder treballar a les cinc del matí, o a qualsevol hora, no considerem que beneficïi particularment les treballadores. Sortosament, en principi, i segons el que es va parlar a la Comissió, **es mantindran les tipologies de jornada actuals** amb els requeriments assignats.

Una altra aportació nostra que no ha quedat recollida és l’**ampliació d’un quart dia de teletreball** en els supòsits de conciliació que apareixen en els informes externs que ha encarregat la Diputació en el marc dels treballs de la Comissió. És curiós com la Diputació **paga uns informes tècnics** a professionals del sector per després, **a l’hora de la veritat, no tenir-los en compte**. Actualment la proposta d’acord derivada de la Comissió només inclou tres supòsits per salut però no per conciliació. Si el teletreball ha de millorar –se suposa– la conciliació entre la vida familiar i laboral, per què no s’inclouen? Defensem, i en aquest sentit hem treballat, que aquesta regulació **minimitzi l’àmbit de discrecionalitat de les decisions** dels comandaments directes envers els treballadors que s’acullin al teletreball, i **que es prioritzi realment la conciliació de la vida familiar i laboral**.

Per finalitzar, i com ja hem dit, penseu que tot el que us hem explicat té a veure amb el que s’ha parlat en el marc de la Comissió Tècnica. La **regulació definitiva**, a desgrat nostre, es decidirà exclusivament entre la Diputació, CCOO i UGT a la MGNmc, en la qual no podem participar gràcies a **les amables atencions que sempre ens dispensa el bipartit bisindical**. De moment, sabem que van acordar un **“règim transitori”** en data 24 de març (el teniu aquí: <https://bit.ly/3gukjES>), que bàsicament suposa **prorrogar de forma automàtica** a partir de l’1 d’abril “la modalitat de treball en remot de tots aquells empleats i empleades que a data de 31 de març de 2021 prestaven els seus serveis en aquesta modalitat”. És a dir, donar-se més temps per a arribar a algun acord a la Mesa **més enllà del període inicial de 6 mesos** que establia, com us hem dit al principi, el RDL 29/2020. I també sabem que aquests i els altres sindicats amb presència a la MGN de l’Administració General de l’Estat van subscriure el 12 d’abril un **acord sobre teletreball amb el Ministeri de Política Territorial** el qual, més que probablement, serà pres com a marc de referència per a les negociacions en marxa a la resta d’administracions (el teniu aquí: <https://bit.ly/3eoYr1f>). Us compartim l’anàlisi del mateix que han fet les companyes i companys de la Secció Sindical de la CGT de l’INSS a Madrid: <https://bit.ly/2P9YG1f>

Us seguirem informant.

Salut!

Secció Sindical de la CGT a la Diputació de Barcelona

22 d’abril del 2021