

PROPUESTA DEL COMITÉ PROVINCIAL DE ZARAGOZA EN RELACIÓN AL TRABAJO A DISTANCIA, EN MODALIDAD DE TELETRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES DE SARGA.

La presente propuesta fue aprobada por el Comité provincial de Zaragoza en reunión extraordinaria de 28 de octubre de 2021, para la participación proactiva en la negociación y reivindicación de las condiciones del Trabajo a distancia en modalidad de "Teletrabajo" de los trabajadores de SARGA.

Por este motivo nos gustaría trasladar a la Presidencia del Comité Intercentros (CIS) y al propio Comité estas peticiones para su aprobación y debate en el propio seno del comité o en la comisión de teletrabajo del CIS que se pudiera crear, para poder incluirlas en las condiciones de teletrabajo a negociar con la dirección de la empresa.

1. ANTECEDENTES.

Durante el último año y medio y con motivo del estallido de la pandemia mundial provocada por el SARS-COV-2 (Coronavirus), con el fin de poder continuar con el funcionamiento de la empresa SARGA, se instauró entre parte de la plantilla de nuestra empresa la modalidad de trabajo a distancia, en su variedad de "teletrabajo". Esta denominación, que viene definida en la normativa vigente, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, definiciones, "teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación."

Independientemente de cómo se haya querido denominar desde la empresa "Trabajo a distancia por COVID", este se implantó de forma unilateral por SARGA, con el compromiso de los trabajadores, que entendieron la situación extrema a la que nos veíamos abocados. Tras año y medio de funcionamiento, con buenos resultados para la empresa y los trabajadores, las secciones sindicales que forman parte del Comité Provincial de Zaragoza, creemos que esta variedad de trabajo a distancia se puede implantar, de forma regulada, en determinados puestos de la empresa y creemos que tenemos la herramienta jurídica en la que basarnos (Decreto Ley 28/2020).

Entendemos además, que el esfuerzo humano-técnico que se hizo desde la empresa (Área de TIC), a nivel de conexiones VPN para el funcionamiento del teletrabajo, se puede aprovechar manteniendo esta modalidad de trabajo a distancia que pueda conciliar la vida familiar y laboral.

Esta circunstancia sobrevenida post pandemia, se ha utilizado en otras empresas o instituciones de nuestro entorno próximo, como es el caso del Instituto Aragonés de Gestión Ambiental (INAGA) para la implantación del teletrabajo. Se trata de uno de los clientes más importantes de nuestra organización y que realizan labores técnico-administrativas compatibles con el teletrabajo, idénticas en ocasiones a las realizadas por los técnicos de SARGA. Además se da la paradoja, que en la modalidad de teletrabajo, a veces se desarrolla el trabajo de manera más eficiente aun, al evitar las molestias diarias del ruido de oficina, teléfonos y otras circunstancias que no permiten una continuidad en el estudio de proyectos con cierta complejidad, que se realizan para este Instituto.

Lo mismo sucede con otras tareas a realizar, en las que es necesario llevar a cabo reuniones, en las que cada día más, con el fin de evitar gastos de desplazamientos, pérdidas de tiempo en desplazamiento y falta de medios para todos los trabajadores que lo necesitan (salas, cámaras, equipos, etc.), se realizan de forma telemática, de una manera fluida. Practica promovida por la empresa para la realización de reuniones, ante la falta de espacios suficientes para el aforo necesario.

Podríamos enumerar un montón de circunstancias, en las que el teletrabajo puede suponer un beneficio para el desarrollo de la labor diaria, en determinadas circunstancias y siempre desde la responsabilidad del trabajador y la empresa, y el compromiso de desarrollar el trabajo de una forma profesional y eficiente.

Creemos que la losa que tiene esta modalidad de trabajo, en este mercado laboral, es el valor que se le da a la presencialidad, independientemente de la productividad del trabajador. Incluso con datos comparativos en los que la productividad mejorara a favor del trabajo a distancia, el valor de la presencialidad nos sigue lastrando.

Desde este comité creemos que ha llegado el momento de deshacernos de ese lastre y demostrar que el trabajo se hace mejor y es más efectivo cuando el trabajador puede conciliar su vida familiar y laboral. Creemos que de cara a la productividad en la empresa, mejoraríamos los índices de absentismo laboral y el de personal que se ve abocado a la solicitud de reducciones de la jornada de trabajo por no poder compaginar la vida familiar y laboral.

Sabemos que la empresa deberá afrontar cambios para la gestión del control del teletrabajo que no son fáciles, pero por eso desde este comité queremos que se inicien “YA” las labores,

para poner en marcha cuanto antes esta modalidad de trabajo, con consenso entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con el fin de conseguir un buen acuerdo para ambas partes y que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores.

Desde el Comité provincial de Zaragoza se va a promover la creación de una “*Comisión del teletrabajo*” en el que participen todas las secciones sindicales representadas en la empresa, para ir dando forma a unas condiciones de teletrabajo que satisfagan las necesidades de empresa y trabajador. Se propone la participación de un componente por sección sindical para dicha comisión.

2. PROPUESTA BASE PARA INICIAR LA NEGOCIACION DEL TELETRABAJO EN SARGA

Se entiende por teletrabajo aquella modalidad el trabajo y actividades profesionales a distancia de carácter no presencial, en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse fuera de las dependencias de la empresa, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Podrán tener la modalidad de teletrabajo los/las trabajadores/as que desempeñan tareas, total o parcialmente en el puesto de trabajo de estudio y análisis de proyectos o similares, labores en soporte electrónico, elaboración de informes, asesoría jurídica y técnica, redacción, corrección y tratamiento de documentos., gestión de sistemas de información y comunicaciones, análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones, grabación de datos en aplicaciones informáticas, tramitación electrónica de expedientes y procedimientos, atención y soporte a usuarios de forma remota por correo electrónico, teléfono, o videoconferencia, atención e información telefónica o telemática a la ciudadanía.

También cualquier otra que se pueda realizar en soporte electrónico en el que para su desarrollo se pueda ejercer de forma autónoma, no presencial y sin necesidad de trasladar documentación en soporte papel.

Distribución de la jornada semanal, como máximo, cuatro días a la semana sean prestados sus servicios desde el domicilio o lugar de teletrabajo que se designe distinto al domicilio, y un día de manera presencial.

Teletrabajo ocasional por fuerza mayor familiar.

En caso de enfermedad grave, dependencia o accidente de padres o madres, hijos o hijas, hermanos o hermanas, o de cónyuge o pareja de hecho o estable no casada, acreditado por el informe que hiciera indispensable la asistencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a la prestación del trabajo en la modalidad de teletrabajo, en tanto persista el hecho causante que justifica el ejercicio de esta modalidad. En este supuesto la distribución de la jornada mediante el teletrabajo podrá alcanzar los cinco días de la semana.

Teletrabajo una parte de la jornada laboral

Cuando la totalidad de la jornada, no se pueda realizar en modalidad de trabajo a distancia, se propone la posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral en modalidad de teletrabajo de manera que se pueda flexibilizar la jornada laboral. Esta modalidad se da en personas que desarrollan una labor que necesita la presencialidad en oficinas, campo, oficina-MER, etc.... y otra parte que se puede realizar desde el trabajo a distancia.

Los períodos de interconexión podrán someterse a las adaptaciones de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, entendiéndose que la jornada en régimen de teletrabajo constituye el tiempo variable y podrá cumplirse en régimen de flexibilidad diaria y recuperación mensual.

Desconexión Digital, las personas trabajadoras que se acojan a esta modalidad tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, por lo que el modelo de acuerdo de teletrabajo deberá recoger los aspectos concretos que garanticen este derecho, se debe precisar no solo las condiciones de teletrabajo sino los horarios de desconexión digital, y el horario de disponibilidad. Se propone la solicitud a la Dirección de SARGA de la firma del cumplimiento de la desconexión digital.

3. COMISION DE TELETRABAJO CPZ

Desde el CPZ se continuará desarrollando una labor de mejora y reivindicación de la modalidad de teletrabajo desde la comisión de trabajo, en el Comité Provincial de Zaragoza en materia de teletrabajo, compuesta por un componente de cada sección sindical representada en dicho comité, para elaborar y procedimentar un plan de trabajo que recoja y regule las condiciones de acceso a esta modalidad y así hacer llegar dichas reivindicaciones tanto al Comité Intercentros, como a la dirección de la empresa para que sean atendidos.

Zaragoza a 4 de noviembre de 2021.