

LA HOGUERA DE LAS VANIDADES

Desmontando el teletrabajo en dos semanas

El pasado martes se reunió la Mesa de Seguimiento del Acuerdo de 19 de junio sobre Nueva Normalidad. **No se negoció nada**, se incumplieron los compromisos adquiridos y se facilitó algo de información. Eso no es **NUEVA** normalidad.

Una mesa con finalidad cosmética

La AEAT desplazó a esta Mesa de Seguimiento la concreción de los aspectos que la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública del 17 de junio dejó abiertos.

Pero antes de acudir a la reunión de esta Mesa:

- 1) El Director ya había emitido sus Criterios el 24 de junio recortando las posibilidades de teletrabajo.
- 2) Se había acordado con los otros sindicatos que el horario extra del PEIA fuera obligatoriamente en Modalidad Presencial.
- 3) Se habían dictado Instrucciones que califican la Modalidad No Presencial como incidencia horaria e impiden la jornada mixta (presencial/no presencial) para la mayoría.
- 4) Ese mismo martes los Departamentos trasladaban sus Notas de Servicio para fijar en qué modalidad se califican los puestos de trabajo, constituyendo un nuevo tije retazo al teletrabajo. A la mayor parte del personal se le exigirá un mínimo de 3 días semanales en la Modalidad Presencial. ¿Y si no estuviéramos en mitad de una pandemia mundial?

Los Acuerdos han de servir para algo y no solo para que los firmantes se aseguren un trato de privilegio en la información o para que no se les margine en negociaciones a las que ya se tiene derecho. A día de hoy, la Mesa de Negociación del Teletrabajo **no ha tenido más utilidad que la cosmética**.

La encuesta sobre teletrabajo

La AEAT facilitó los resultados de su encuesta sobre el teletrabajo, con resultados muy positivos y una **alta valoración** por los usuarios.

Las prioridades sindicales

Se dedicó una parte importante de la reunión a que el trío sindical reclamara que no se computaran los resultados electorales de Valencia en la Mesa. Al parecer, algo muy importante, pues así UGT tendría derecho a intervenir en la Mesa de Negociación antes que GESTHA. Esta enésima prueba de su altura de miras tampoco es **NUEVA** normalidad.

Lo que sigue es la crónica de dos semanas de esfuerzos por desmontar el teletrabajo.

LA HOGUERA DE LAS VANIDADES

Desmontando el teletrabajo en dos semanas

Estos días os hemos dado traslado de varias normas reguladoras de la vuelta al trabajo presencial. Es hora de analizar con perspectiva una triste carrera desmantelando el teletrabajo, que tan buen resultado (como reconoce la AEAT) ha dado estos meses.

17 de junio: Función Pública pone los cimientos para limitar el teletrabajo

El fin, declarado por el Ministerio dos días antes, era “una mayor incorporación al trabajo presencial”. De esta forma, el comienzo con la Resolución de la Secretaría de Estado de 17 de junio no pudo ser más descorazonador: el trabajo presencial se considera “la forma ordinaria” de prestar los servicios y **se empieza a tratar el teletrabajo como un problema** (en mitad de una pandemia global se establecen límites máximos al mismo, no se garantiza a los vulnerables ni a quienes tienen problemas de conciliación...).

19 de junio: la AEAT busca hacerse la foto

Había que concretar en la AEAT lo dispuesto por la Resolución de Función Pública, así que se convocó Mesa de Negociación. Pero el primer paso de la AEAT no fue desarrollar ningún apartado pendiente de concretar, sino asumir palabra por palabra la Resolución de Función Pública, algo innecesario. Su compromiso: todo **se trataría en la Mesa de seguimiento**.

24 de junio: la Dirección de la AEAT dobla la apuesta

El 24 de junio el Director General de la AEAT dicta los Criterios sobre la reincorporación presencial en la Agencia Tributaria.

En ellos, **se triplican los criterios limitativos en la modalidad presencial**. Se puede ver en el siguiente resumen, donde aparecen los límites fijados por Función Pública (en azul) y los de la AEAT (en rojo cuando suponen endurecimiento de las limitaciones).

MODALIDAD	PRIORITARIOS		RESTO		
	TIEMPO PRESENCIAL	TIEMPO NO PRESENCIAL	TIEMPO PRESENCIAL		TIEMPO NO PRESENCIAL
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO	MÍNIMO EXCEPCIONAL	MÁXIMO
PRESENCIAL	80% → 80% (4 días)	20% → 20% (1 día)	80% → 80% (4 días)		20% → 20% (1 día)
NO PRESENCIAL	0% → 20% (1 día)	100% → 80% (4 días)	20% → 40% (2 días)	60% (3 días)	80% → 60-40% (3/2 días)

Cuando nos sentamos a “negociar”, la AEAT había triplicado ya los límites fijados por Función Pública

Los límites se endurecen, los porcentajes semanales pasan a la forma rígida de días a la semana... pero hay más:

- Se excluye de la modalidad NO PRESENCIAL a quienes no estén en condiciones de aportar los **medios técnicos** para realizar esta modalidad de trabajo, cuando desde el primer momento venimos pidiendo a la AEAT que invierta en equipos.

(El martes supimos que se estaba pidiendo la devolución de los equipos a los funcionarios a los que se les habían facilitado, al objeto de realizar la encuesta sobre disponibilidad y que figuraran como personal sin medios a estos efectos).

- En la modalidad NO PRESENCIAL se establece un **horario fijo** (de 9:30 a 14:00), frente a la flexibilidad establecida en el apartado 7º de la Resolución de Función Pública, no vaya a ser que la flexibilidad inherente al teletrabajo vaya a beneficiar a algún empleado público con problemas de conciliación.

Y al margen de los criterios del Director, durante estos días:

- Se acuerda con los demás sindicatos que el incremento horario del **PEIA** desde el 1 de julio sólo podrá realizarse de forma presencial.
- Se regula mediante instrucciones de horario el tratamiento del tiempo no presencial como una **incidencia horaria**.

29 de junio: los Departamentos rematan la faena

El Director General delegó en los Departamentos y Servicios la concreta determinación de los puestos de trabajo NO PRESENCIAL, lo que debían hacer con base en dos criterios:

- a) Que no sean predominantemente de atención presencial al público.
- b) Que se pueda desempeñar al menos un 50% de la jornada en modalidad no presencial.

Pues bien, ningún Departamento ha justificado realmente la calificación en base a estos parámetros. Los criterios son heterogéneos, apoyados las más de las veces en la naturaleza “mixta” de los puestos.

Pero entre todos, destaca la valoración del **Departamento de Inspección**. Tras un encendido alegato sobre la naturaleza presencial de la labor inspectora (llega a decir que las actuaciones inspectoras simplemente “consisten en recibir al contribuyente en las oficinas o en visitarle en su domicilio”), se niega a considerar que existan puestos que admitan la No Presencialidad en todo el Departamento.

El Departamento de Inspección consiente que, durante la epidemia, el Director General pueda darle instrucciones

Finalmente se admite a regañadientes que, durante la epidemia, el Director General pueda darle instrucciones al respecto (tan a regañadientes que tuvieron que emitir una nota aclaratoria el día 1 de julio, admitiendo la no presencialidad para todo el personal de inspección, excluido el de Libre Designación).

30 de junio: el “tercer tiempo”

En la Mesa que aparentemente iba a tratar del Teletrabajo celebrada el martes 30 de junio, el tema estrella para la autodenominada “mayoría sindical” fue la pretensión de UGT de que no se compute en la Mesa la representación de la Junta de Personal de Valencia. A ello dedicaron sus soflamas.

Los otros sindicatos dedicaron gran parte de sus intervenciones a intentar que UGT hable antes que GESTHA, algo a lo que UGT llegó a condicionar su apoyo al Teletrabajo

Para quien se pregunte “¿y eso qué transcendencia tiene?”, mucha atención: únicamente que UGT hablaría antes que la representación de GESTHA en la Mesa de Negociación. Algo que ellos creen que les engrandece, como cuando utilizan minúsculas para referirse a GESTHA y mayúsculas en negrita cuando hablan de ellos tres. No importa tener que pelearse con el corrector ortográfico para eso, porque merece la pena.

Hay que pensar que la duración de toda esta gloria se alargaría hasta después del verano, cuando se celebren las elecciones en Valencia. Todo un éxito para quien sueña con el título de reina de las fiestas estivales.

UGT llegó a afirmar que su apoyo al teletrabajo quedaba condicionado a esta cuestión. Están claras las prioridades. Y así, mientras se entretenía a RRHH con estos trascendentales debates, la reunión terminó como empezó.

La valoración del teletrabajo por parte de los empleados de la AEAT

La encuesta sobre teletrabajo refleja una gran acogida. La AEAT debe reflexionar sobre cómo actuar ante quienes entorpecen el progreso

En esa reunión la AEAT nos dio a conocer los resultados de la encuesta sobre teletrabajo, en la que curiosamente han participado mucho más los trabajadores (82.8%) que los “responsables” (54.04%).

Se destacó que tanto los responsables del personal como el propio personal hacen una valoración muy positiva de la experiencia del teletrabajo, así como que ha existido una gran colaboración entre los propios usuarios para adaptarse al nuevo formato. Más de un 70% de los encuestados coinciden en que el mínimo de días en teletrabajo deberían ser tres.

Está claro que la encuesta desgraciadamente no ha inspirado las decisiones sobre teletrabajo. Los trabajadores han demostrado que ellos sí estaban en el siglo XXI y que es la AEAT la que se resiste a incorporarse. La valoración sobre el funcionamiento, forma de organizarse, disposición de equipos, etc, muestran una preparación a nivel individual que sonroja la de la organización. **La AEAT debe reflexionar sobre cómo actuar ante quienes le echan el ancla y entorpecen el progreso.**

Y ahora, ¿qué?

Hace ahora tres meses, el Presidente del Gobierno declaraba que en este tipo de situaciones los errores se traducen en muertos. Y en hospitalizaciones, y en respiradores, cabría añadir. Los riesgos a asumir han de merecer la pena de tanto sufrimiento.

Esta carrera por ver quién mete más gente en un edificio público durante una pandemia global no tiene más explicación que la cerrazón de algunos. “Los cambios culturales no se producen por tres meses de pandemia”, nos ha llegado a decir la Administración. A la vista de la nota del Departamento de Inspección, cabría aclarar que de ciertas personas no cabe esperar cambios en absoluto.

Seguiremos luchando por hacer entrar en razón a quienes frenan el progreso en la AEAT

Seguiremos luchando por hacer entrar en razón a tantos. Porque vean que el teletrabajo voluntario es una herramienta beneficiosa para los trabajadores y para la Administración. Con implicaciones positivas en materia de conciliación, de salud pública, de medioambiente, de movilidad... Y que la práctica totalidad de la plantilla es susceptible de realizarlo.

Ante los abusos, acude a tus representantes Mientras tanto, queremos conocer todos los problemas que surjan para poder defenderte en los casos en que la Administración se sobrepase. Donde detectes que no se esté cumpliendo la normativa sobre salud laboral o los criticables criterios de los que se está dotando la AEAT, **acude a tu representante local de GESTHA.**

3 de julio de 2020



ANTE CUALQUIER ABUSO POR PARTE DE TUS JEFES

CONTACTA CON TU REPRESENTANTE LOCAL DE GESTHA

