

UGT DEFIENDE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR DE LA AGE

Estos días de Estado de Alarma han supuesto una auténtica revolución a la hora de trabajar en la Administración General del Estado ya que hasta hace poco tiempo existían muchos miedos y temores al teletrabajo por el tratamiento de la información, además hay que destacar el cambio de mentalidad y el gran esfuerzo realizado por los empleados y empleadas públicos para dar respuesta a la ciudadanía en esta crisis sanitaria, social y económica del COVID-19.

Desde UGT queremos hacer llegar una serie de pautas a tener en cuenta para ir consolidando esta nueva forma de trabajar a la que el confinamiento ha empujado de forma irreversible.

- 1) Los diferentes organismos han de **dotar de equipos informáticos y de soporte técnico** (PC, PC portátil, Tablet, Telf. Móvil...) **homogenizando a los empleados y empleadas que tengan que realizar su tarea laboral en sus propios domicilios**. Los dispositivos y software necesarios serán facilitados por la **Administración**, y será ésta la que **se haga cargo de los costes directamente originados por esta modalidad voluntaria de prestación de servicios** (conexión a Internet, consumo eléctrico, mobiliario,...)
- 2) Una vez se haya dotado de la herramienta principal, los Organismos han de dar el **visto bueno**, a través de los **Servicios de Prevención**, del lugar que cada usuario destinará para realizar su labor (espacio, mesa, silla, luz, temperatura...). Esos mismos servicios darán las **pautas para mantener el mejor ambiente de trabajo**, así como las instrucciones para evitar cualquier lesión músculo-esquelética o riesgo psicosocial asociada al teletrabajo.
- 3) Se tendrá que **fixar un horario** y su adecuado control, al objeto de **evitar** para el empleado público **excesos de jornada**. La prestación del servicio en la modalidad de **teletrabajo se desarrollará durante dos o tres días**, el 40% o el 60%, respectivamente, de la jornada laboral semanal. que serán fijados de antemano, atendiendo a las necesidades del servicio o a los intereses justificados del trabajador o trabajadora. El tiempo restante deberá prestarse de manera presencial, evitándose el aislamiento del empleado o empleada pública que opte por esta modalidad y apostando por canales adecuados de comunicación con el resto de compañeros y compañeras, así como con los superiores jerárquicos para conseguir una adecuada eficiencia en la prestación del servicio.

Para poder defender un teletrabajo justo habría que analizar **esa integración de las tecnologías de la información y la comunicación desde la perspectiva de género**. Este nuevo panorama tiene sus ventajas y desventajas, para poder conocerlas tendríamos que saber qué factores influyen en el personal para acogerse a esta modalidad, qué comportamientos se asumen en el ámbito doméstico y en qué condiciones se va a teletrabajar, siempre voluntariamente.