

## NOVEDADES EN EL CONTROL DEL TELETRABAJO

Marcaje entrada

Marcaje salida

Ayer, 11 de febrero de 2021, se celebró reunión (meramente informativa) de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre medidas con motivo de la «nueva normalidad» de 19 de junio de 2020.

Se comunicó que se establecen dos herramientas en la AEAT con la finalidad declarada de «dotarse de información para la implantación del teletrabajo ordenado del futuro»:

- Sistema de fichajes virtuales para la gestión de la presencia.
- Evaluación del rendimiento en teletrabajo.

### SISTEMA DE «FICHAJES VIRTUALES»

**A partir del lunes 15 de febrero, quien desarrolle el trabajo en la modalidad no presencial debe marcar el inicio y fin de su jornada laboral, así como sus interrupciones, en la Oficina Virtual, donde en el apartado Alta de marcajes virtuales tendrá las opciones «Marcaje entrada» y «Marcaje salida».**

De momento, el tiempo realizado en modo no presencial no va a volcar datos al horario y las jornadas de este tipo **deben seguir justificándose mediante las incidencias I31 e I33.**

Con la nueva medida los autorizadores podrán comprobar la disponibilidad del personal, así como el tiempo transcurrido entre los marcajes de entrada y salida, distinguiéndose a quien:

- No haya fichado en ningún momento a lo largo de la jornada.
- Haya activado el marcaje de entrada y esté disponible en el momento de la consulta.
- Tenga marcaje de entrada y uno posterior de salida y, por lo tanto, no esté disponible.
- Tenga el día justificado por vacaciones o cualquier otro permiso.

Se ha previsto que, en caso de marcajes impares en una jornada, tanto si son presenciales como si son virtuales, el empleado pueda enviar a su autorizador la solicitud de subsanación desde la OVP.

### EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO EN TELETRABAJO

En la reunión se informó también de que, a partir de ahora, **los Jefes deberán evaluar el rendimiento del personal a su cargo en teletrabajo**, distinguiendo si este es «mejor, peor o igual que en presencial».

Lo cierto es que en una organización que presume de la gestión de una ingente cantidad de información, resulta cuando menos curiosa esta especie de rústica «quiniela» valorativa del rendimiento.

## FINALIDAD Y EFECTIVIDAD

Además de para obtener información de referencia para la futura implantación del teletrabajo organizado, estas medidas, según la Dirección, deberían servir para garantizar al trabajador el derecho a la desconexión digital, así como para que la AEAT pueda mostrar que funciona en teletrabajo (como si la consecución de los objetivos no bastara).

Debido a que las dos herramientas buscan dotarse de información para la implantación del teletrabajo del futuro y no para el actual caso de fuerza mayor, como se ha dicho, **de momento no tendrán repercusión sobre los trabajadores en teletrabajo: ni en el control horario ni en ningún otro aspecto.**

## LA POSTURA DE GESTHA

Al más puro estilo AEAT, la Administración convocó a los representantes de los trabajadores a una Comisión de seguimiento de algo que no existe (la «nueva normalidad») para informar de algo que ya había sido comunicado por correo el lunes 8 por algunas Delegaciones.

**GESTHA** señaló ya el pasado abril que la AEAT tenía que mejorar y perfeccionar el trabajo remoto como medida estructural para proteger a la sociedad y sus trabajadores en situación de epidemia.

Y es que una pandemia no se frena en los centros de trabajo, como algunos han tenido por eslogan. Ni tras el verano ni mucho menos ahora. En pandemia el escenario cambia: los centros de trabajo dejan de ser espacios de socialización para convertirse en espacios de riesgo.

Sin embargo, la Dirección desde julio desconsideró el valor, desarrollo y potenciación del teletrabajo. Ahora, **su prioridad es establecer un mecanismo de control horario...** que debe constituir uno de los aspectos a desarrollar del teletrabajo, pero no el único. El teletrabajo debe estar ordenado, pero en todos los sentidos. **Nuestras prioridades son:**

- El análisis y soluciones a los **problemas de salud laboral** ocasionados por el teletrabajo (en particular, la dificultad para la desconexión digital...)
- Dotar de los **equipos y medios** materiales necesarios a los trabajadores en teletrabajo.
- Resolver los **problemas de conciliación** de la vida personal y familiar y laboral originados por la pandemia (compartir equipos y espacios de trabajo, cierres de aulas en centros escolares y de mayores, jornadas continuadas...).
- Que la organización muestre interés porque se incluya a su personal más expuesto en fases tempranas de **vacunación**.
- Etc.

La prioridad ahora es la salud. Y el teletrabajo sigue siendo el arma preventiva más potente y la mejor herramienta de conciliación.

12 de febrero de 2021