

MÁS PROPUESTAS DE GESTHA SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA POR AHORRO ENERGÉTICO

GESTHA NO APOYA LA RENUNCIA A NEGOCIAR DE OTROS

La incomparecencia de SIAT-UGT-CCOO en la reunión en que debía negociarse el trabajo a distancia por ahorro energético no solo permitió al ala anti-teletrabajo de la Dirección imponer su criterio de dos días de trabajo a distancia frente a los tres previstos con carácter general por el Consejo de Ministros, sino que **impidió tratar todos los detalles de esta modalidad de trabajo**.

El primero de ellos: los días a realizar el trabajo a distancia (habiéndose fijado martes y jueves, los dos que más daño hacen a la conciliación y más perjudican al ahorro energético). Pero hay muchos más detalles que debieron haberse podido negociar.

Por eso, esta semana hemos reiterado las dos propuestas principales ya trasladadas a la Dirección: la **aplicación del régimen general de tres días de teletrabajo semanales y que sean preferentemente días continuos, incluyendo viernes y/o lunes**.

Pero además hemos trasladado a la Administración una **batería adicional de propuestas**, solicitando que se implementen por el Departamento de RRHH. De forma resumida:

NUEVAS MEDIDAS PROPUESTAS POR GESTHA

1. **La implantación de un sistema de turnos de trabajo a distancia, de forma que los días no sean obligatoriamente martes y jueves, sino días continuos (preferentemente incluyendo viernes y/o lunes).**

Esta medida está ya prevista para cuando no se puede garantizar el cumplimiento de la normativa sobre salud en los centros de trabajo, un incumplimiento por parte de la AEAT que entendemos va a producirse masivamente con el sistema de días fijos.

2. **La posibilidad de realizar jornadas mixtas (presencial y a distancia dentro de la misma jornada).**

Ello contribuiría al ahorro energético de la Administración y tendría indudables ventajas de conciliación familiar. Por otra parte, esta modalidad lleva aplicándose en la AEAT desde hace más de dos años y su eliminación supone enormes complicaciones en la logística familiar y personal del personal que la venía disfrutando.

3. Que se computen los excesos horarios que puedan producirse cuando los servicios se presten de forma no presencial.

Y es que el incremento de controles asumidos por la plantilla durante el tiempo de trabajo a distancia debería implicar, paralelamente, el cómputo en la aplicación de control horario de los excesos horarios en dicha modalidad, persiguiéndose la concordancia de deberes y derechos entre el trabajo presencial y el no presencial.

4. La reinstauración de los días de teletrabajo semanales que existieran antes de la entrada en vigor de la Resolución en aquellos centros de trabajo donde la nueva norma haya tenido como consecuencia la reducción de días no presenciales.

Es absurdo que, pretendiéndose por el Plan del Gobierno el *refuerzo* de la modalidad de trabajo a distancia con fines de ahorro energético, la Resolución de la AEAT conlleve en determinados centros lo contrario: menos teletrabajo y, por consiguiente, menos ahorro que antes.

POR EL BIEN DE LA AEAT, DE SU PLANTILLA Y DEL INTERÉS GENERAL

El ala anti-teletrabajo de la Dirección está tan envalentonada debido a la incomparecencia de la llamada “mayoría social” que determinados jefes territoriales están aprovechando para recrudecer su lucha contra el teletrabajo (incluso retrasando la aplicación de la Resolución de la Directora General, no fuera a ser que alguien pudiera conciliar más esta semana al ver flanqueada una jornada de fiesta nacional por dos días de teletrabajo).

En este lamentable contexto, esperamos que la Dirección se sacuda los prejuicios y el miedo al progreso de algunos por el bien de todos: la AEAT, su plantilla y el interés general (en definitiva, se trata de la seguridad energética nacional y del derecho a la conciliación). Confiamos en que, como primer paso, **implemente las medidas cuya adopción solicitamos, que no hacen sino redundar en beneficio de la organización y de todos los trabajadores.**

13 de octubre de 2022

