Alegaciones al

**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.**

1

El principal error de esta regulación, y de la anterior, es el concepto que se tiene de teletrabajo, no son vacaciones, ni excedencias, es más, quien desarrolle mediante esta modalidad sus funciones sabrá que se trabaja mucho más.

En las labores presenciales cuando llega la hora de salida, el trabajador abandona su oficina y se olvida de sus tareas hasta el día siguiente.

En teletrabajo estás las 24 horas conectado, si tienes una tarea a medio hacer la acabas; consultas a cualquier hora el correo por si ha llegado algo urgente; y si tal vez por la mañana vamos al médico, a hacer una compra urgente, o cualquier otro recado (algo que por otra parte lo hacen infinidad de funcionarios presenciales sin que compensen por ello ese tiempo), lo solucionamos con creces trabajando por la tarde, por la noche o de madrugada.

No solicitamos teletrabajo por gusto, sino por necesidad. Y como prueba está que algún trabajador al que se lo han ofrecido (¿¿¿???) lo ha rechazado por que le asustaba.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo moderna, a la que cada vez se incorporan grandes empresas en todo el mundo y lo promocionan entre sus trabajadores, una persona puede vivir en Madrid y trabajar en Bruselas (conozco un caso), y sin por ello tener el control tan férreo que se pretende con este Decreto.

Estamos de acuerdo en el control pero para todos los trabajadores, si de verdad somos iguales. Este Decreto nos define a los teletrabajadores como delincuentes, puede que el problema esté en los Superiores.

**Capítulo I – Disposiciones generales.**

Todo este apartado es una lista de despropósitos.

3. Supervisor. De acuerdo, pero también que se nombren supervisiones para todos los empleados públicos, fijos y temporales.

5. Oficina a distancia. Medios tecnológicos. En las grandes empresas en las que el teletrabajo se está promocionando, como Repsol o Banco Bilbao, proporcionan a sus trabajadores los medios tecnológicos para ello. En nuestro caso, ni siquiera el software que se nos exige.

6. Periodos de interconexión. Va en contra del teletrabajo, nos obliga a estar conectados en un tiempo en el que tal vez no podamos precisamente por nuestras obligaciones familiares, no me imagino al supervisor conectándose con nosotros a las 22:00 horas, momento en el que mejor se trabaja en casa. Un compañero me comentaba que él a partir de las 12 de la noche.

Mi madre tiene alzhéimer y como tal es imprevisible. Puede coger una rabieta o caerse y tener que llevarla a urgencias. ¿Qué pasa entonces? ¿Se me rescinde el teletrabajo?

7. Documento de compromisos. ¿Qué documento formaliza las obligaciones el resto de trabajadores?

8. Plan individual de teletrabajo. Lo mismo, planes para todos.

**Capítulo II – La autorización de prestación de servicio en régimen de teletrabajo.**

Punto 2. Baremación.

 El baremo debiera revisarse. Siempre se entiende la conciliación familiar por el cuidado de los hijos, y veo que por tener hijos con una discapacidad se conceden 8 puntos, pero por cuidar otro familiar 5 puntos. Yo tengo autorizado el teletrabajo por este motivo, conciliación familiar, pero en mi caso es por cuidar a mi madre enferma de alzheimer en estos momentos en la última fase, y los esfuerzos, la dedicación, el agotamiento es igual o superior al cuidado de un hijo en situación similar, por eso no entiendo esta diferencia de puntos, debiera por lo tanto ser igual, **8 puntos.**

 **Y debiera revisarse en general la conciliación familiar y tener igual importancia el cuidado de un hijo como de un padre, o incluso más importancia el cuidado de un padre, los cuidadores tenemos ya más edad, es mucho más difícil mover a una persona mayor que a un niño, y todo el mundo huye cuando se necesita ayuda, mientras que para cuidar a un niño se encuentran muchas más ofertas.**

Punto 3. Igualdad en puntuación.

Me parece un punto tremendamente injusto, puede que en una misma Unidad Administrativa existan dos personas con problemas personales tremendamente graves y que tenga que decidirse **por estos criterios no es ni medianamente razonable**, **se debe llegar a una conciliación, como cambio de unidad administrativa, modificación de funciones, pero no un sorteo.**

Artículo 12. Especialidades en materia de jornada.

6. Esta presencia deberá negociarse y no imponerse. Necesitamos buscar un cuidador alternativo y no es nada fácil, llevo cuatro años cuidando a mi madre con alzhéimer, incluso pagando la hora a precio de oro, y sé que cuesta hasta más de una semana encontrar una persona fuera del horario que ya tenemos establecido.

**Capítulo III – Régimen jurídico del personal que presta servicios en régimen de teletrabajo**

Artículo 11. Igualdad de derechos y deberes.

¿Dónde está la igualdad cuando se nos impone un supervisor para comprobar que realizamos el trabajo? ¿Se supervisa el trabajo en la modalidad presencial?

Continuamente veo como hay trabajadores públicos, tanto fijos como temporales, que su única tarea es fichar la salida y la entrada y parece que con esto ya han cumplido con su jornada laboral y en ocasiones están estupendamente considerados. El resto es relaciones públicas (hablar por el móvil y por el fijo, tertulias en los pasillos y en los despachos, compras, recados, rebajas, e incluso ir a clase de pilates). En mis casi 30 años de servicio en la Administración Pública, personalmente, tan solo he visto dos veces implicarse a superiores en estas cuestiones. En una ocasión un jefe de Servicio amonestó a un trabajador (era claramente animadversión personal) y en otra al jefe de Servicio que iba a proponer un expediente a un trabajador, perfectamente justificado y documentado, sus superiores le desistieron en ello.

No me opongo a la supervisión en el trabajo, es más la he defendido siempre, pero para todas las modalidades, presencial y teletrabajo.

Esta es una desigualdad manifiesta. Al teletrabajador se exige mucho más que al trabajador presencial, cuando se trabaja mucho más mediante el teletrabajo que de forma presencial.