



SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

Apartado de Correos nº 199
06800 - MÉRIDA

www.sindicato-sip.es
correo@sindicato-sip.es

LA JUNTA DE EXTREMADURA SIGUE SUS IRREGULARIDADES CON EL TELETRABAJO

Los que esperábamos más de la convocatoria de teletrabajo para la Administración General de este año (DOE número 31, de 14-02-23) nos dimos con un golpe de realidad. De la realidad que lleva fomentándose desde siempre y desde la administración de la Junta, con el manifiesto siseñorismo de los sindicatos negociadores que dicen no con la boca chica, que sacan las banderas en los días señalados y que ponen la mano para mantener una infraestructura profesionalizada.

De tal forma que en la Resolución convocante deja espacios tanto para la manipulación como para la responsabilidad exclusiva del trabajador.

Así, deja indefinidos los puestos susceptibles de teletrabajo (que los jefes los dirán y decidirán). Con lo fácil que es, previamente, indicarlo en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).

Además, como es lógico, exige el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, pero, en el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona teletrabajadora su implantación, en un plazo de diez días.

Las resoluciones de autorización o denegación se notificarán a la persona interesada, huyendo de la transparencia pública de listados (con su puntuación correspondiente) públicos, en los que poder contrastar las diferentes puntuaciones obtenidas y, en su caso, presentar los correspondientes recursos.

A los teletrabajadores se les obliga a garantizar el uso y custodia de los medios técnicos con la debida diligencia, a lo que es inherente el gasto de electricidad y la limpieza correspondiente, sin embargo, no se le añade ningún complemento económico.

Y, por supuesto, la evaluación del trabajo, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de medición que permitan comprobar su cumplimiento, son exclusividad del mando.

Sólo con estas condiciones ¿es posible atisbar objetividad en el procedimiento? ¿se motiva así la confianza del empleado público?.

El **SIP** estima que el teletrabajo se debe entender como derecho de todos los trabajadores para que la conciliación familiar sea real para todos. Debiéndose combinar anualmente para que todos puedan disfrutarlo progresiva e igualmente. Quienes no puedan disfrutar de ese derecho, deben ser compensados.

El teletrabajo, en este caso y siempre, no puede depender de la voluntad única ni decisoria ni evaluadora de los jefes, porque ello sitúa en una dependencia total al ejercitante de ese derecho, dejando, por tanto, de serlo como tal y convirtiéndose en un reclamo clientelar de la empresa.

Los empleados públicos vamos a intentar la suma por todos, ante la irresponsabilidad de tanto supuesto responsable empresarial y representativo.

Mérida, 15 de mayo de 2023.