



EL SIP YA ESTÁ RECOGIENDO FIRMAS PARA SU PROPUESTA DE MEDIDAS COMPENSATORIAS PARA PUESTOS DE PRESENCIALIDAD OBLIGATORIA

Miles de empleados públicos no pueden disfrutar de los múltiples beneficios del teletrabajo, y deben ser compensados

Desde esta semana, el Sindicato Independiente Progresista (**SIP**) está recogiendo firmas en apoyo de nuestra propuesta de **medidas compensatorias de conciliación** para puestos de trabajo no susceptibles de teletrabajo o sujetos a **presencialidad obligatoria**. Por el momento, **el 100% de los empleados públicos informados, han decidido firmar**. El apoyo, por tanto, es unánime.

El sindicalismo existe para avanzar en derechos laborales, para conseguir mejoras, no solo para negociar la burocracia del día a día, que es en lo que se ha convertido el viejo sindicalismo estéril. El **SIP** da un paso adelante concentrando en esta propuesta, de momento, todos nuestros esfuerzos del impulso que [**ya anunciamos aquí el 21 de agosto**](#).

La **propuesta completa, un documento de ocho páginas, muy trabajado desde el punto de vista laboral y jurídico**, será enviado en breve a la consejera Elena Manzano, como titular del área de Administración Pública y presidenta de la Mesa General de Negociación en la que debería plantearse esta iniciativa.

El **teletrabajo** nació en la Unión Europea (UE) en el *Acuerdo Marco* de 2002, ya como una fórmula para «**reconciliar vida profesional y vida social**» y para que los trabajadores adquirieran mayor «**autonomía**». Todo eso se plasmó en la *Directiva 2019/1158*, que reconocía que el teletrabajo tiene un impacto positivo, por ejemplo, en la **reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres**, así como en la **motivación a permanecer en el mercado laboral de progenitores y cuidadores**.

Ya en la Directiva europea, **el teletrabajo se proyecta como un derecho**, idea que queda aún más clara en el desarrollo normativo extremeño, al incluirlo en el Título IV, que regula derechos y deberes, de la *Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura*. El *Decreto 44/2025, de 27 de mayo*, que regula el teletrabajo en la región, va más allá de considerarlo una fórmula de conciliación, para definirlo como una **fórmula ordinaria de prestación de servicios**. Este cuerpo legal concreta algunas de sus ventajas para los trabajadores: completar la conciliación, **adaptar el entorno laboral para personas como las mujeres víctimas de violencia de género o personas con discapacidad o disminuir el riesgo de accidentes *in itinere***. No es necesario decir que, en la actualidad, una de las principales ventajas es **disminuir el coste del transporte privado por el alza de los precios de los carburantes**, y por eso el **SIP solicitó la generalización del teletrabajo la semana pasada**.

AFILIATE



facebook



whatsapp



telegram



x (twitter)



instagram



Portal Empleado





En el texto de nuestra propuesta, establecemos **diecinueve ventajas del teletrabajo que se convierten en diecinueve cargas añadidas para los miles de empleados públicos que ocupan plazas de presencialidad obligatoria.**

El **SIP** propone que todos estos trabajadores sean **compensados mediante el establecimiento de un complemento de presencialidad obligatoria**, que podría ser sustituido, a elección del trabajador, por el **tiempo libre equivalente**. Mientras se adaptan los presupuestos para hacer factible este complemento, proponemos que se negocie con celeridad una compensación transitoria **en tiempo de trabajo, mayor flexibilidad horaria o reconvertir permisos sin retribución (como asuntos propios o reducciones de jornada, por ejemplo) en permisos retribuidos.**

Esperamos que esta medida de justicia, apoyada por todos los empleados públicos, sea aceptada por la Junta de Extremadura, aprobada y desarrollada lo antes posible.

Mérida, 14 de octubre de 2026

AFILIATE



facebook



whatsapp



telegram



x (twitter)



instagram



Portal Empleado

