



En aquest document trobaràs informació de **SATTUI** en relació a la nostra postura sobre el teletreball:

El teletreball ve per a quedar-se.

Què hem après com a conseqüència de la COVID-19?

Què ens agradaria que regulara la normativa del teletreball?

* * * * *

EL TELETREBALL VE PER A QUEDAR-SE

SATTUI és l'única organització sindical que ha donat suport al teletreball, abans de la pandèmia de la COVID-19, oferint dades reals de la seua implantació en altres universitats espanyoles, en les universitats valencianes i en les quatre universitats politècniques de l'estat, mostrant que hi havia convenis sobre aquest tema des de fa més d'una dècada i proves pilot per tot el territori.

Hem demostrat com alguns rectors d'universitats espanyoles han pres de debò aquest desafiament i l'han defensat en les seues campanyes electorals. Us hem presentat informes i estudis sobre les pautes que haurien de tindre's en compte i també l'opinió d'experts, centrant-nos sobretot en l'efectivitat del teletreball i en la conciliació familiar i la igualtat d'homes i dones.

El teletreball pot transformar la nostra societat per les seues moltes implicacions socials, econòmiques i ecològiques. Poques mesures com aquesta poden tindre un impacte tan gran en moltes altres àrees. A més, la situació actual ens ha obligat a totes i tots a assumir de colp i sense pal·liatius aquest avanç tecnològic.

Hui, la resta de sindicats parla de regular el teletreball, i és veritat que ha de fer-se.

Però, atés que ja està en marxa i funcionant, amb millor o pitjor sort, primer hem de dotar a les persones d'allò que necessiten per a continuar practicant-ho amb efectivitat. És a dir, hem d'estabilitzar el seu funcionament, mentre apuntem tots els defectes i els anem corregint.

La universitat hauria de preguntar a les seues i als seus empleats quins mitjans necessiten per a teletreballar i adquirir-los com més aviat millor. No sols això, hauria d'aprofitar aquest moment per a formar-los i adquirir els mitjans que garantisquen la seguretat del personal quan hagen de treballar en la universitat.

És més que probable que alguns serveis no necessiten presència física i que uns altres, només la necessiten en dies concrets de la setmana usant el sistema de cita prèvia, com ja fan altres administracions.



QUÈ HEM APRÉS COM A CONSEQÜÈNCIA DE LA COVID-19?

Arran de la COVID-19 el personal de la UVEG, sense que la universitat ni els sindicats hagueren mogut ni un sol dit a fi d'implementar aquesta forma de treball, han hagut d'enginyar-se-les i posar tot de la seua part (formació, mitjans materials, etc.) perquè l'activitat de la universitat no es paralitzara.

Per descomptat que el teletreball precisa d'una regulació de les condicions perquè pugua desenvolupar-se, però també és cert que, hui dia el teletreball s'ha imposat sense cap mena de previsió, negociació ni regulació, per part de ningú. És precisament per això que **SATTUI, mentre continue la pandèmia, i fins i tot més enllà, insisteix que el teletreball ha de ser la primera opció, sempre que així s'estime per part del treballador, llevat que resulte absoluta i òbviament impossible per la mena de funcions exercides**, i mentrestant organitzacions sindicals i universitats han de comprometre's a negociar la regulació d'aquesta manera de treballar.

Ja que els treballadors ens hem vist abocats/des a “apanyar-nos-les” per a continuar treballant des de casa, el primer reconeixement que ha de fer la UVEG és permetre seguir teletreballant a qui així ho requerisca, fins que la nova regulació estiga vigent. En cas contrari, es demostrarà que totes les paraules d'agraïment de l'equip rectoral cap al nostre esforç, no hauran sigut més que “una safanòria que sols pretenia que el ruc continuara tirant de la càrrega”.

Quan va arribar la pandèmia, tots vam posar de la nostra part perquè la universitat no es paralitzara i poguérem continuar donant servei a la ciutadania. La majoria dels treballadors i treballadores no han dubtat a posar els seus recursos personals al servei de la Universitat perquè el treball poguera continuar realitzant-se. Per això, seria intolerable que, una vegada resolt el problema, els equips rectorals imposen la volta al treball presencial, rebutjant la possibilitat de seguir amb el teletreball.

QUÈ ENS AGRADARIA QUE REGULARA LA NORMATIVA DEL TELETREBALL?

Per a evitar que les i els responsables de personal en centres, laboratoris, serveis, etc. puguen interpretar o aplicar mesures subjectives i particulars quant a condicions o exigències, que pretenguen instaurar-se envers la plantilla que opte per aquesta manera de treball, s'ha de negociar immediatament una normativa que regule aquesta modalitat laboral.

Els punts que **SATTUI** proposa com a principi de negociació són:

1. Deixar constància que la valoració del teletreball, no ha de fer-se des de la perspectiva d'un "favor" que es fa al treballador/a, sinó com un mutu guany per a les parts.
2. El personal tindrà els mateixos drets que si prestaren els seus serveis en el centre de treball.
3. Tindran dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut, aplicant en tot cas la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i la seua normativa de desenvolupament.
4. Caldrà determinar la distribució horària del treballador/a, amb la finalitat que el teletreball no supose 12 hores disponibles al dia per al que pugua sorgir.



5. Mètode de control/mesurament del volum i concreció de treball a realitzar en mode teletreball i mode presencial.
6. Dotar dels mitjans i la tecnologia necessària per a desenvolupar el treball.
7. Quan el teletreball es duu a terme de manera regular, l'Administració haurà de cobrir els costos originats amb motiu del teletreball, especialment: comunicacions, suport tècnic, equips informàtics, consumibles...
8. Establir criteris i sistemes que garantisquen l'absència de discriminació en qualsevol aspecte.
9. Obertura d'una consulta a tot el personal per a determinar quins mitjans materials es necessiten per a teletreballar: formació, portàtils, telèfons d'empresa, webcams, recanvis, etc..
10. La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seua jornada o modalitat presencial, ja que en tot cas tindrà caràcter voluntari.