



**Confederación Nacional del Trabajo
Sindicato de Oficios Varios de Valladolid**

C/ Juan Bravo, 10-12 local, 47005 Valladolid

Telf. 983 200 228 – valladolid@cnt.es

valladolid.cnt.es – cnt.es

A la atención del responsable del DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS,

A la atención del responsable del ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y RECURSOS,

A la atención del PRESIDENTE DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL:

Se dirige el presente escrito de la *Sección Sindical de CNT en el Ayuntamiento de Valladolid* en relación a la anunciada regulación del derecho a teletrabajo que desde hace semanas se ha anunciado que va a regularse en esta administración.

Conociendo que en la Mesa General se está negociando la regulación de dicho derecho para la plantilla municipal, queremos trasladar algunas valoraciones al respecto.

1. Desde CNT valoramos como positiva la voluntad de regular el teletrabajo, así como un avance que puede permitir aumentar los derechos de conciliación que una absoluta mayoría social defiende. Creemos que las medidas adoptadas para la contención de la pandemia han demostrado que el teletrabajo es técnicamente viable, lo que hace urgente su regulación como derecho.
2. Creemos que la regulación del teletrabajo debe ser suficientemente ambiciosa como para evitar que suponga la generación de problemas previsibles o que se pueda cargar sobre el teletrabajo problemas que actualmente son estructurales a esta y otras administraciones. En este sentido queremos manifestar algunas propuestas tendentes a mejorar la regulación de este derecho:

a. Evitar que el teletrabajo suponga una carga sobre los hogares.

Para evitar que quién asuma teletrabajar tenga que cargar con todo el coste monetario y profesional que pueda suponer asumir la gestión de su puesto de trabajo proponemos contemplar dos tipos de medidas:

1. Compensaciones por los gastos materiales proporcionales al costo ahorrado por la corporación con el traslado del lugar de trabajo. Estas compensaciones pueden ser



Confederación Nacional del Trabajo Sindicato de Oficios Varios de Valladolid

C/ Juan Bravo, 10-12 local, 47005 Valladolid

Telf. 983 200 228 – valladolid@cnt.es

valladolid.cnt.es – cnt.es

monetarias o sencillamente con préstamo de equipos y dispositivos.

2. Adaptar la regulación del teletrabajo para que permita fijar el lugar de trabajo en locales distintos al domicilio, siendo estos preferentemente equipamientos públicos, pero admitiéndose otro tipo de locales (siempre respetando el régimen de incompatibilidades).

Estas propuestas persiguen dos objetivos: el primero evitar una previsible “brecha social” dentro de la plantilla municipal entre quienes puedan disponer de medios para teletrabajar de manera cómoda y segura y quienes no puedan. Del mismo modo, por parte de la administración permite poner los medios para no rebajar el nivel de las medidas de vigilancia de la salud. Por otro lado, el teletrabajo puede permitir potenciar un urbanismo en el que la mezcla de usos en barrios y pueblos se promueva desde la negociación colectiva y desde la propia administración, pudiendo esta última establecer acuerdos con otras administraciones para disponer de locales en los que teletrabajar evitando desplazamientos innecesarios entre lugares pero sin trasladar la carga del teletrabajo en los hogares.

b. Promoción del teletrabajo desde el medio rural.

La posibilidad de fijar el lugar de trabajo puede favorecer las dinámicas de absorción de residentes por parte de otras grandes ciudades en vez de favorecer la fijación de población en nuestro ámbito territorial. La dramática situación puesta de manifiesto por las movilizaciones de la “España vaciada” puede también agravarse o mitigarse con pequeños cambios normativos.

Para intentar paliar esta circunstancia se propone incluir entre las motivaciones o causas que conlleven preferencia en la concesión del



Confederación Nacional del Trabajo Sindicato de Oficios Varios de Valladolid

C/ Juan Bravo, 10-12 local, 47005 Valladolid
Telf. 983 200 228 – valladolid@cnt.es
valladolid.cnt.es – cnt.es

derecho al teletrabajo la residencia en municipios de menos de 5000 habitantes.

c. Formación en teletrabajo.

Algunos aspectos de la nueva situación se han visto limitados por no tener suficiente conocimiento de las posibilidades que ofrecen las herramientas asociadas al teletrabajo. Sería necesario disponer de recursos formativos y asistenciales para poder adoptar la jornada a teletrabajo sin que eso suponga una merma en la actividad que se realiza, dotando a los servicios de asistencia técnica para el uso de herramientas telemáticas.

d. Promover la flexibilización de la jornada.

Para que el teletrabajo conlleve una mejora efectiva de la conciliación debe garantizarse la mayor flexibilidad de jornada posible, permitiendo que quienes tienen dobles jornadas laborales debido a los cuidados puedan organizar su tiempo de la manera más eficiente posible. En este sentido entendemos que se debe permitir que en todo caso sean quienes soliciten el teletrabajo quienes fijen totalmente su jornada y sólo de manera justificada se pueda modificar esa jornada, recayendo la necesidad de justificar esa modificación en la unidad administrativa correspondiente. En este sentido, no parece razonable fijar por sistema días fijos de asistencia o franjas horarias de conexión, salvo necesidad motivada en cada caso.

e. Permitir el teletrabajo siempre que sea técnicamente posible.

La reciente crisis nos ha demostrado que muchas de las “limitaciones técnicas” que se habían justificado anteriormente al teletrabajo eran una simple falta de implicación por parte de la administración por impulsar este derecho. En este sentido, creemos que las futuras solicitudes de



Confederación Nacional del Trabajo Sindicato de Oficios Varios de Valladolid

C/ Juan Bravo, 10-12 local, 47005 Valladolid

Telf. 983 200 228 – valladolid@cnt.es

valladolid.cnt.es – cnt.es

teletrabajo puedan encontrarse con situaciones similares a las vividas, en las que desde los distintos servicios argumenten la imposibilidad técnica de desarrollar determinados puestos o tareas de manera no presencial, encubriendo una falta de voluntad de implantar soluciones técnicamente y económicamente viables. Creemos que debe exigirse a las distintas unidades administrativas a que pongan todos los medios necesarios para no impedir ejercer el derecho al teletrabajo de nadie, lo que se debe traducir en que no sea motivo de denegación de una solicitud de teletrabajo la falta de implantación de las soluciones técnicas que permitirían el desarrollo de la actividad a distancia.

3. Por último, de manera transversal, nos gustaría poner de manifiesto que la inmensa mayoría de los problemas que se han producido con la implantación masiva del teletrabajo y que previsiblemente se produzcan no tienen relación directa con esta modalidad de ejercer la actividad laboral sino con carencias estructurales de la administración: falta de digitalización, falta de personal, precariedad del personal, falta de diligencia organizativa, problemas de coordinación intra e inter servicios... Queremos señalar que desde este sindicato -y esperamos que desde el resto de organizaciones sindicales y estructuras de representación de la plantilla- se perseguirá que no se vulnere el derecho al teletrabajo por las deficiencias estructurales de la administración.

Esperando que se tenga a bien atender a las valoraciones que trasladamos.

Reciba un saludo

En Valladolid, a 24 de junio de 2020

El Delegado Sindical

Luis José Cano Sanz

Para las comunicaciones la sección sindical se establece la siguiente dirección de correo:
serviciospublicos@valladolid.cnt.es