



TELETRABAJO: COMUNICADO CONJUNTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CC.OO, CSIF, INTERSINDICAL CANARIA, SEPCA Y UGT.

La situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha obligado durante estos últimos dos años a las diferentes Administraciones Públicas a dedicar todos sus medios personales y materiales a garantizar su funcionamiento, mediante la prestación de los servicios públicos por sus empleados de forma no presencial, entre otras medidas. Se ha demostrado que existe otra forma de trabajar que es aplicable a muchos puestos de trabajo y a la mayoría de los puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias (AGCAC a partir de ahora): el **teletrabajo**.

Asimismo, esta forma de organizar el trabajo puede incidir positivamente en el medio ambiente, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, la siniestralidad vial y facilitar la residencia en núcleos de población alejados de las principales ciudades, entre otras ventajas. Entre estos otros beneficios se encuentra la concepción del teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones prestadoras de servicios públicos, así como para dar una mayor autonomía a las personas trabajadoras en la realización de sus tareas, como recoge el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009.

El **derecho** a acogerse a esta modalidad de prestación del servicio, siempre que las condiciones del mismo lo permitan, está expresamente reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público, dentro del derecho a la jornada laboral, y ese derecho se está vulnerando.

El *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19*, estableció un plazo de seis meses para que todas las administraciones públicas establecieran su normativa de teletrabajo propia, dicho plazo se cumplió el 1 de abril de 2021 ¡ha pasado **un año** desde entonces! Tiempo en que la AGCAC debería haber establecido una norma legal que ampare este derecho.

Afortunadamente la sexta ola del COVID-19 va remitiendo y las restricciones van cayendo progresivamente hasta su previsible y tan deseada desaparición. Se presupone que una vez se den por finalizadas las medidas de contención de la pandemia, se volverá a la modalidad de trabajo presencial, ya que no existirá amparo legal para el teletrabajo, justificado actualmente por la incidencia de la enfermedad; es decir, que nos podemos quedar sin la posibilidad de teletrabajar cuando se eliminen las medidas impuestas para combatir la enfermedad.

La creación de un grupo de trabajo entre la AGCAC y las organizaciones sindicales más representativas en este ámbito nos dio esperanzas de una rápida puesta en marcha de una regulación permanente del teletrabajo, no sujeto solo a la evolución de la situación epidémica. La citada mesa técnica finalizó hace dos meses sus trabajos y se presentó un borrador de texto articulado para regular esta forma de organización del trabajo. Ya va siendo hora de que la administración dé el

siguiente paso: la presentación del borrador de la norma a la negociación colectiva para su definitiva aprobación y entrada en vigor.

Desde las organizaciones sindicales firmantes pedimos que se inicie la tramitación legal de la norma reguladora del teletrabajo en la AGCAC y que, transitoriamente, se mantenga, al menos, el día de teletrabajo actual hasta su aprobación, publicación y entrada en vigor.

Canarias, 21 de marzo de 2022