

Sra. Maria Dolores Miró Folgado

Directora dels Serveis de Recursos Humans

PROPOSTES DE CCOO D'ENFOCAMENT DEL TELETREBALL TENINT EN COMPTE EL CONFINAMENT FORÇÓS

Ateses les especials circumstàncies originades per la pandèmia, posant en valor i donant suport a totes aquelles mesures que redueixin la presència en els centres de treball mentre existeixi risc de contagi, voldríem ubicar aquesta especial tessitura en el context més favorable possible en el desenvolupament de les tasques que realitzen els i les treballadores de la Diba en règim de teletreball.

Com a mostra de responsabilitat i coresponsabilitat volem aportar tot allò que permeti el marc legislatiu i reglamentari de relacions de negociació i prevenció dels riscos laborals entre les corporacions i les organitzacions sindicals. Fem una crida així a establir aquest espai de col·laboració que faci un salt qualitatiu i quantitatiu en aquesta molt especial conjuntura, sense deixar de recordar que la implementació del teletreball suposa un canvi de les condicions de treball, i per tant, haurà d'estar regulat mitjançant la negociació col·lectiva.

Mentre però, dins de l'excepcionalitat del moment, volem que es mantingui un necessari equilibri entre el manteniment del fet productiu i garantir la salut física i psíquica del personal. S'ha de tenir en compte que aquesta excepcionalitat i canvi sobtat certament no assegura el millor desenvolupament de la feina en les nostres llars. La no planificació de la situació genera situacions de tot tipus. Per tant, treballar a casa és una mesura excepcional en què els i les treballadores estan donant tot el que poden i en la majoria de cassos en circumstàncies complicades, tant en les relacions familiars com ara en les relacions laborals, moltes irresolubles en l'actual escenari de confinament. Hem de tenir per tant una visió especialment preventiva.

Per pal·liar en la mesura del possible aquesta situació ens remetem al document editat per la nostra organització (ISTAS-CCOO) "Teletrabajar por fuerza mayor pero de la manera más saludable posible" que contextualitza d'una forma fidedigna allò que estem vivint aquests dies qui té assignat tasques de teletreball.

De forma afegida ens remetem als qüestionaris d'autoavaluació que fan èmfasi en els aspectes ergonòmics de l'acompliment en règim de treball a distància. No volem deixar de fer especial esment als riscos psicosocials als quals no estem exempts i exemptes en aquesta situació i que també s'haurien d'incloure en l'esmentada autoavaluació.

Ens heu informat que des de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals estan treballant un qüestionari d'autoavaluació i un informe de mesures preventives a tenir en compte. Per tant, demanem veure aquests documents abans que es doni per definitius i s'enviïn al personal.

A mode de **decàleg** inspirador voldríem situar, entre d'altres que es puguin identificar i afegir, **els punts següents que regulin aquesta situació:**

- Prioritzar el treball a distància amb el qual des de CCOO Diba ens coresponsabilitzem adaptant la tornada esglaonada al lloc de feina de manera física seguint les recomanacions de les autoritats sanitàries i sense exposar a cap treballador i treballadora a cap risc per la seva salut. Tot això sense perjudici de la qualitat del servei públic que, com a ens supramunicipal, la Diputació ofereix.
- Habilitar els recursos necessaris a les i als treballadors per fer efectiva el seu acompliment en règim de teletreball (equipament, línia de comunicacions,...)
- Focalitzar en els riscos laborals tant d'ergonomia com els de caire psicosocial
- Obviar qualsevol consideració actual quant a futures avaluacions de l'acompliment
- Respecte del marc jurídic en vigor compatible amb l'actual situació en matèria de protecció de dades de caràcter personal i dret a la desconnexió
- Emprar recursos tecnològics a l'abast que sigui de lliure llicència quant a programari de comunicacions, groupware atès que s'ha d'estalviar els recursos econòmics que han d'anar a destinacions prioritàries.
- Transparentar el màxim, dins de les respectives unitats orgàniques, les tasques encarregades pels i per les caps per tal d'evitar situacions de sobrecàrrega, descompensació i greuge entre el personal.
- Nous cursos o microcursos per a seguir treballant de forma remota.

Després de més de 4 setmanes de confinament, demanem que la Diputació faci ja un **recull d'informació** amb l'objectiu de realitzar una valoració del període del teletreball fet:

- Nombre exacte de persones que estan treballant a distància
- Valoració ambiental en relació amb la reducció d'emissions per no desplaçaments
- Valoració tècnica de les infraestructures xarxes de comunicació
- Estalvi econòmic de la Diputació en relació a despeses de llum, aigua, seguretat,...
- Estalvi dels treballadors i treballadores, que han reduït els seus desplaçaments sigui en Transport Públic o en cotxe privat per anar a la feina.

Respecte a la negociació col·lectiva:

- Compromís que les condicions excepcional amb les que treballa actualment el personal (mitjans propis i precaris) no condicionin en cap cas la futura negociació i regulació que es pugui donar.
- Compromís que qualsevol prova pilot s'haurà de regular prèviament mitjançant la negociació col·lectiva i que inclogui:
 - Els recursos necessaris per a desenvolupar el treball amb les mateixes condicions que si estigués en un centre de treball de la Diputació (mobiliari, ordinador, internet, formació, etc).
 - **Compensacions** econòmiques per **despeses** (telefòniques, internet, aire condicionat, calefacció, llum, etc).
 - De fet, demanem que dins d'un marc de negociació, s'incloguin compensacions per les despeses ocasionades des del començament del confinament pel que fa l'ús dels seus propis mitjans: de llum, aigua, ordinadors, etc.
 - **Avaluació de riscos laborals** del nou lloc de treball.