INFORMA

Andalucía 22 de octubre de 2020

PROTOCOLO PARA LA ADAPTACIÓN/REDUCCIÓN DE JORNADA EN RTVA Y CSRTV DURANTE LA CRISIS SANITARIA

El pasado 14 de septiembre, la Mesa General de la Función Pública firmó el protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 para todo el personal del sector público andaluz, pero faltaba la negociación para su adaptación a las particularidades de nuestra empresa.

Este lunes, el Comité Intercentros llegó a un acuerdo por unanimidad con la dirección de la empresa, en el que se adapta dicho acuerdo de la Mesa General de la Función Pública a nuestras peculiaridades, dicho protocolo pretende facilitar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras de RTVA y CSRTV sobre los que pesen deberes inexcusables de cuidado, a resultas de las circunstancias excepcionales causadas por el COVID-19.

La vigencia de este acuerdo y de las medidas que se recogen en el mismo será temporal y excepcional mientras dure la crisis sanitaria originada por el COVID-19.

Desde UGT-RTVA valoramos positivamente el acuerdo porque facilitará la conciliación de aquellos compañeros y compañeras sobre los que pese el cumplimiento de un deber inexcusable.

Sin embargo, necesitamos ir más allá de la situación excepcional que vivimos por la pandemia y UGT-RTVA no quiere renunciar a los beneficios que supone el teletrabajo como otra forma de organización del trabajo, por lo que necesitamos se regule el trabajo a distancia en nuestra empresa fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras.

Se ha constatado que el teletrabajo constituye una medida de flexibilidad organizativa que genera incrementos en la productividad, facilita la conciliación de la vida laboral y personal, ahorra tiempo, reduce costos, disminuye el estrés, y, al reducir los desplazamientos hacia el lugar de trabajo, beneficia al desarrollo sostenible; pero para aprovechar todas sus ventajas es necesario hacerlo con garantías jurídicas, para ello es imprescindible negociar un **REGLAMENTO DE TELETRABAJO** en nuestra empresa que lo adapte a nuestras peculiaridades y tenga en cuenta el recientemente aprobado Real Decreto-ley de trabajo a distancia.

Así mismo, para la aplicación del teletrabajo sin discriminación, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores/as, hay que negociar, además un **PLAN DE TELETRABAJO** y de los procesos que conformen su aplicación, en aras de establecer criterios y condiciones objetivas.

El 28 de mayo, UGT-RTVA presentó un borrador de reglamento de teletrabajo y el 15 de junio solicitamos la negociación de un plan de teletrabajo. Ahora, la segunda ola de la pandemia nos amenaza con otro posible confinamiento y seguimos igual que el 14 de marzo cuando nos confinaron por sorpresa, y aún no hay nada negociado, ni previsto, ni aclarado, a pesar de que ha habido tiempo. No dudaremos en pedir responsabilidades y denunciar ante la autoridad competente cualquier irregularidad que conozcamos como consecuencia de esta dejadez y falta de previsión. Tiempo ha habido, lo que pasa es que no se ha querido negociar ni prever nada. Ahora el tiempo se nos echa encima.

Seguiremos informando.