

INFORMA GENERAL**Reunión de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos**

Con ocasión de tratar el único punto del orden del día, “Fijación de los criterios para la recuperación de la actividad administrativa presencial” la administración convocó a la Mesa General de Negociación del Empleado Público el día 11 de octubre a las 9:30.

La administración presenta para su debate una propuesta de resolución en la que como puntos principales plantea:

1. Justificada en la adaptación de prestación de los servicios a la evolución de la pandemia, regresar a la presencialidad en los servicios como modalidad habitual de prestación de servicios.
2. Posibilitar la prestación de los mismos de manera no presencial en las modalidades total y/o parcial.
3. Establece que se podrá autorizar el teletrabajo, con carácter general, COMO MÁXIMO UN DÍA A LA SEMANA.
4. Que EXCEPCIONALMENTE cada servicio podría proponer más días de teletrabajo.
5. Que la SGT y/o Dirección del servicio correspondiente, competente en materia de personal, señalar las medidas organizativas necesarias para implantar las medidas de prevención establecidas así como aquellas dirigidas a favorecer la conciliación.

Todo lo anterior en base a los principios:

- a) Continuidad de la prestación del servicio público.
- b) Garantía de la seguridad y salud, tanto del personal al servicio de la Administración autonómica, como de las personas usuarias de los servicios.
- c) Protección del personal especialmente sensible.
- d) Flexibilidad horaria y el establecimiento de franjas horarias, para evitar la aglomeración de personas.
- e) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El viceconsejero abre la sesión explicando someramente la resolución propuesta, prosiguiendo a dar la palabra a la Directora General de Función Pública para que ahondase más en la misma, y dando la palabra a continuación a las organizaciones sindicales.



Intersindical Canaria es la primera organización en tomar la palabra para exponer su oposición total a la propuesta fundamentando su postura y ofreciendo una propuesta alternativa. En resumen expone:

1. Que en la resolución propuesta por la administración se hace referencia al RDL 29/2020 que supuso la inclusión en el EBEP del artículo 47bis.

Que sin embargo no son igual de respetuosos con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de esa misma ley, cuando instó a la regulación del teletrabajo en el plazo de 6 meses desde su entrada en vigor, esto es, 1 de abril de 2021. Que de haber cumplido con este mandato no estaríamos en esta situación.

2. Que ya que actualmente se ha empezado a acometer, con la formación de una mesa técnica de trabajo la regulación del trabajo a distancia, esta resolución tan sólo tendría que plantear el marco de revisión de la vuelta a la presencialidad, de quienes están en esta situación por motivo de prevención de la salud, en caso de que se valorara por los servicios de prevención y/o de que no se diesen las circunstancias de poderse realizar por teletrabajo.
3. Que la Ley Canaria de Igualdad-1/2021, 26 de febrero, dispone en su artículo 6 que las resoluciones reglamentarias (así como leyes y demás normativa), están sujetas a un informe previo de Impacto de Género.

Que habida cuenta de que esta resolución tiene carácter de regular y por tanto reglamentar, la vuelta a la presencialidad, debía haberse realizado dicho informe con carácter previo, ya que es muy importante la repercusión que esta vuelta puede representar, más en los términos expuestos, entrando en vigor el 1 de noviembre.

Que además esta misma ley (así como el RDL 29/2020), que los poderes públicos deben utilizar el teletrabajo para promover la igualdad de género, la corresponsabilidad en las tareas domésticas y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4. Que según el RDL 29/2020, el teletrabajo “debe contribuir a una mejor organización a través de la definición de objetivos y evaluación de su desempeño”. Que en este sentido es IRRISORIO y CONTRADICTORIO que se establezca UN DÍA de trabajo a distancia a la semana, porque ello supone un derroche de recursos al tener que duplicar los medios tecnológicos necesarios y hacer imposible el planteamiento de objetivos de ningún tipo. Además señalamos que no se explica en la propuesta cuál es la modalidad de teletrabajo parcial, si lo máximo que se autorizará con carácter general es un solo día de teletrabajo.



Por todo ello propusimos que se mantuviera el marco actual de prestación de servicios, que garantizaba la seguridad para la salud de la ciudadanía y de las personas trabajadoras, sirviendo esta resolución solamente para plantear, en su caso, la vuelta a la presencialidad en aquellos casos en los que el TT estuviese vinculado a situaciones personales, familiares, y/o de prevención de la salud, que ya se hubiesen extinguido y/o cambiado, y en las que la prestación de servicios no fuese compatible con el TT.

Las demás organizaciones sindicales se manifestaron en similares términos, señalando además tanto SEPCA como CSIF, que el marco de negociación para este tema no era una mesa general, ya que se dejaba fuera del ámbito de aplicación directa de la resolución, tanto al personal de Educación, de Justicia, de Sanidad, etc. Que el hecho de haberlo planteado así había dejado fuera a organizaciones sindicales que no tienen representación en la mesa general pero sí en las sectoriales.

Que el hecho de vincular a las jefaturas de servicio con la autorización EXCEPCIONAL de más de 1 día de teletrabajo, aumentaba la discrecionalidad que ya hemos podido comprobar en este tiempo, donde parecen primar las simpatías y/o animadversiones a las necesidades del servicio y la idoneidad del persona.

Se puso el ejemplo del Instituto Canario de Vivienda, en el que la directora envió aviso por correo electrónica a todo el personal sin excepción, sobre la obligación de incorporarse al trabajo presencial.

Se señalaron otras administraciones que habían regulado el teletrabajo, como el Cabildo de Lanzarote, con un marco general de 3 días de TT y 2 en modo presencial. Se rebatió a la administración y se defendió durante el debate, que el TT, además de una modalidad de trabajo, es también un derecho pues viene recogido en el capítulo V del EBEP, “Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones”.

Se advirtió a la Administración sobre el fracaso de esta negociación si no se modificaban esos términos limitativos, así como de que estábamos dispuestas a recurrir la misma.

El viceconsejero concretó un receso en la reunión tras el cual propuso la modificación del texto eliminando la palabra “máximo”.

Las organizaciones sindicales, en unanimidad, nos mostramos contrarias a la misma puesto que el carácter impositivo de UN SOLO DÍA con carácter general continuaba en la redacción.

La Administración pidió varias veces que tratásemos de no confundir la regulación del teletrabajo con esta resolución que concretamente era de adaptación a las nuevas circunstancias de la pandemia. Intersindical Canaria explicó que en primer lugar la



postura de la Administración en la mesa técnica de regulación del TT parte del mismo punto, UN SOLO DÍA de teletrabajo. Que por otra parte, si bien esta es una resolución con la misma vocación que las anteriores, de adaptación a la situación del COVID, lo único que ha cambiado respecto al mismo es debido al nivel de vacunación, que en cualquier caso, vincula más con la adaptación de aquellas situaciones del personal sensible que o bien esté en TT debido a eso o bien por alguna causa de conciliación que ya no se dé y que esos puestos nos sean compatibles con el TT y por tanto, quepa revisarlos.

También se expuso que la vuelta a la presencialidad cuando aún no están resueltas las incidencias de seguridad de muchos centros de trabajo es una temeridad.

La Administración expuso que al 99% de los centros de trabajo se les había realizado la evaluación COVID y que en algunos casos se habían resuelto las incidencias pero no contaban con el dato preciso y exacto. Que se ponían al servicio y colaboración nuestro y que contaban con que las organizaciones sindicales les haríamos llegar cualquier incidencia de ese tipo.

Una vez terminada la deliberación del primer punto y declarada la oposición total de todas las organizaciones sindicales, el viceconsejero abrió el turno de ruegos y preguntas.

CSIF preguntó sobre procesos selectivos de las opes aprobadas y sobre la constitución de la mesa de trabajo de la carrera profesional, habida cuenta de que la LPGCAC están próximos y la necesaria ficha económica para dotar dicha carrera. La Directora contestó que van a ir saliendo este mes de octubre, a menos la de 2017. Sobre la carrera profesional el viceconsejero contestó que es de su mayor interés, pero que el consejero es el director técnico de la situación ocasionada por la catástrofe del volcán de La Palma, que se ha sumado a sus tareas con respecto a la gestión del COVID y por eso, pedía comprensión y paciencia.

CCOO también preguntó por lo mismo y por la OPE de estabilización, rogando que se agilizará ya que otras administraciones lo están haciendo. También plantean la necesidad de ponerse ya con el grupo de trabajo del Plan de Igualdad, a lo que el ViceConsejero contesta que eso no ha sido sólo culpa de la administración, ya que en la reunión de la comisión de igualdad, debido a que CCOO y UGT no tenían nombrados a sus representantes no se pudo constituir, lo que rebatió la representante de CCOO.

IC pidió que se remitiesen las evaluaciones COVID que se habían mencionado a los Comités, comisiones de salud y a las delegadas de prevención. La Directora aclaró que las SGT las tenían y que tenían la obligación de hacérselas llegar.



EN RESUMEN:

Desde Intersindical Canaria queremos que sepas que nuestra posición respecto a la regulación del Teletrabajo, y así lo tenemos recogido en los documentos base que hemos hecho llegar a la administración y en los que estamos fundamentando nuestro trabajo en la mesa técnica, es que el TT sea una modalidad más de trabajo, vinculada a los puestos y recogida como tal en las RPT, y que sobretodo:

1. Los criterios para su autorización sean objetivos, transparentes, equitativos e igualitarios
2. Que se aseguren los mismos derechos y deberes que el trabajo en prestación presencial
3. Que se cumpla en su desarrollo con lo recogido en el RDL 29/2020, el EBEP y la ley Canaria de igualdad
4. Que se dote de los recursos necesarios a las personas teletrabajadoras
5. Que se contribuya a una verdadera mejora de los servicios y se garantice el acceso al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, (planteamos total, parcial y/o puntual), siempre que sea posible

Desde Intersindical Canaria situamos las líneas rojas en el respeto de esos mínimos y puedes contar con que llegaremos hasta donde haga falta.

Ponemos a tu disposición los documentos de trabajo que mencionamos. Sólo tienes que pedirnoslos y te los haremos llegar.

Como siempre agradeceremos tus propuestas. Junt@s llegaremos lejos.

