

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PRIMER AÑO DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

Tras varios meses de inactividad del Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, el 7 de octubre de 2024 se convoca sesión informativa incluyendo en el orden del día la **“Presentación del Informe Anual de Evaluación del Teletrabajo”**, cumpliendo así parcialmente lo establecido en el artículo 21 del Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo del empleado público de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Cada Departamento debe mantener permanentemente actualizada la información sobre implantación del teletrabajo en su área y para ello debe realizar una Evaluación Anual del sistema en la que han de constar los principales datos cuantitativos, valoración de los datos cualitativos, así como su impacto en la ejecución de los distintos planes estratégicos y operativos incluyendo incidencias, deficiencias y medidas de mejora. Estos Informes Departamentales deben ponerse a disposición del Grupo de Trabajo para su Evaluación y Seguimiento, sin embargo, para esta sesión sólo se aporta Informe Global de la Evaluación Anual en aplicación del Teletrabajo (Se solicita por parte de las Organizaciones sindicales la documentación pendiente).

El Informe de Evaluación Anual del Teletrabajo presentado y sobre el que se ha trabajado en el Grupo de trabajo, se publicará próximamente en la web de Función Pública para que todos los empleados públicos tengan conocimiento de su contenido completo y del cual podríamos destacar las siguientes **observaciones**:

- El Informe se ha elaborado con las Evaluaciones Anuales de tan solo 5 de los 13 Departamentos actuales, y de estas, sólo el 49% de los Centros Directivos han evacuado la información solicitada a las correspondientes Secretarías Generales Técnicas (SGT), pese a los numerosos recordatorios y prórrogas otorgados por la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios Públicos, lo que pone de manifiesto el **desinterés y falta de compromiso de más de la mitad de los Departamentos en desarrollar una adecuada gestión del trabajo en remoto** para el personal del que es responsable. Destacando la Consejería de Presidencia y Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias, en las que ninguno de los 21 y 11 Centros Directivos respectivamente, cumplieron los formularios con la información solicitada para la elaboración de dicha Evaluación.
- **Más de la mitad de los trabajadores tienen al menos un día de teletrabajo autorizado** con mayor probabilidad de autorizaciones en mujeres respecto de los hombres.



- **Mayor porcentaje de autorizaciones correspondientes al primer día de teletrabajo** seguido muy por detrás del segundo y residual el tercero, atribuyendo el mayor porcentaje de denegaciones a las solicitudes del segundo día motivadas principalmente por problemas organizativos.
- **Mayor dificultad detectada** en la implantación del teletrabajo principalmente relacionada con la escasa gestión de Dirección por Objetivos en los Departamentos y sobre todo por la complejidad de elaborar los **Planes Personales de Trabajo y su evaluación** por los jefes de servicio, lo que dificulta la asignación y evaluación de tareas de forma planificada.

Tras un año de tímida implantación del trabajo en remoto para los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias, y pese a todos los pronósticos agoreros y derrotistas que llegaban desde diversos sectores, lo cierto es que **este informe nos refleja** otra situación bien distinta en la que **el teletrabajo poco impacta en la atención a la ciudadanía**, sin que hayan aumentado las sugerencias o reclamaciones de los usuarios. Más bien plasma un sentir generalizado de inaccesibilidad de la ciudadanía a la Administración Pública, que dificulta la atención de sus peticiones o solicitudes, pero que más bien se puede relacionar con la falta de efectivos (plazas vacantes), una inadecuada gestión de recursos humanos para cubrir bajas temporales, vacaciones o dificultad para acceder a los edificios públicos por motivos de seguridad, que alejan a la ciudadanía de la Administración Pública y que nada tienen que ver con la implantación del teletrabajo. Se plantea analizar y trabajar con un plan específico en este sentido.

Y en **relación al rendimiento y eficacia** del trabajo realizado por los trabajadores autorizados de los datos recogidos, se refleja un **aumento tanto los días de trabajo en remoto como en los días presenciales**.

Propuestas de mejora y sobre los que se va a trabajar e incidir a partir del Informe con el objetivo de seguir avanzando en la implantación del teletrabajo:

- Designar un Responsable de Procedimientos del Teletrabajo por Centro Directivo o al menos por Departamento, que facilite y agilice el cumplimiento de las obligaciones establecidas.
- Desarrollar un modelo de objetivos, análisis de puestos y cargas de trabajo más personalizado, con asignación de objetivos semestrales a cada una de las personas.
- Establecer mecanismos de apoyo a los Jefes de Servicio y formación para la elaboración de los planes de trabajo individualizados.



- Recordar e incidir a los Departamentos sobre los criterios de autorización establecidos en el Decreto 74/2023, de 11 de mayo, así como las Instrucciones publicadas, con el fin de homogeneizar la aplicación de la norma.
- Estudiar una posible flexibilización en la modificación puntual de las autorizaciones de la modalidad del trabajo en remoto en casos especiales.

Finaliza la reunión con el compromiso de aportar la documentación pendiente y **seguir avanzando en la implantación del teletrabajo** en nuestra Administración, mejorando los mecanismos de planificación y evaluación de los objetivos. En este sentido el Sr. Viceconsejero de Administraciones Públicas y Transparencia, en su condición de Presidente de este Grupo de Trabajo, nos informa del **compromiso de la Directora General de la Agencia Tributaria para comenzar este mismo mes de octubre con la implantación del primer día de teletrabajo en su Departamento**. Y a su vez la Directora General de Modernización nos informa que ya se ha empezado a trabajar para validar una metodología de elaboración y evaluación de los planes personales de trabajo.

Desde **Intersindical Canaria** seguiremos trabajando para garantizar una implantación del Teletrabajo en nuestra Administración, cumpliendo los criterios establecidos en la norma y con garantías para los trabajadores.

