

MESA SECTORIAL ORDINARIA DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGJA. 11 DE JULIO DE 2024.

Por orden de la Presidencia, se le convoca a la reunión de carácter ordinario de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, que tendrá lugar el próximo jueves 11 de julio de 2024, a las 10:00 horas, mediante la modalidad presencial, en la sede de esta Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, C/Alberto Lista núm. 16, en la Sala de Juntas Planta Baja o en la modalidad telemática, con limitación de las conexiones por cada sindicato a un máximo de dos.

Se ruega confirmación y nombre de la persona asistente, a esta misma dirección de correo electrónico, así como la modalidad elegida.

ORDEN DEL DÍA:

Punto Primero. -Negociación del borrador del Decreto por el que se regula el Teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía.

Punto Segundo. – Negociación modificación de la Instrucción 1/2024 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por la que modifica la Instrucción 2/1999, de 8 de marzo, de la Secretaría General para la Administración Pública, mediante la que determina el procedimiento para la tramitación de las propuestas de modificación de la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Punto Primero.- Negociación del borrador del Decreto por el que se regula el Teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía.

Se inicia la mesa con la intervención del SGAP, que expone que el borrador quedaba pendiente, entre otras cuestiones, de la ampliación de los días de teletrabajo en jornada semanal a 3.

En cuanto a la metodología de evaluación, será elaborada por expertos del IAAP.

Consideran que el teletrabajo va a mejorar el cumplimiento de los compromisos de cara a la ciudadanía y la satisfacción del trabajador.

En el texto había que prever que los resultados de la implantación del teletrabajo pueden ser negativos y podría llevar a una reestructuración del sistema.

Suprimen la disposición transitoria segunda, pero incluyen una disposición final segunda que suple lo contenido en la transitoria. La intención es mantener en el texto que en el periodo transitorio que vaya hasta la implantación de la evaluación del desempeño, habrá evaluaciones del teletrabajo, pero en el momento en que se haya implantado la evaluación del desempeño, habrá un único sistema de evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Desde ISA, en primer lugar, exponer que desde la primera propuesta de borrador de decreto por el que se regula el teletrabajo en la administración de la Junta de Andalucía en la mesa sectorial del 6 de febrero pasado, hasta la que se nos ha presentado a esta mesa, el texto ha cambiado bastante y en él se han incluido una parte de las aportaciones que hicimos en su día:

- Al estudiar aquel borrador, expusimos que, a esta modalidad de prestación del servicio, se le daba un tratamiento como si supusiera un privilegio para el personal y no es esta la visión que tenemos desde ISA, si no que consideramos que es un importante avance en la modernización de la administración andaluza que beneficia tanto a la propia administración como al personal empleado público. Lo expresado en la exposición de motivos, no se trasladaba al articulado, por tanto, hicimos nuestras alegaciones al texto incorporando cuestiones que hicieran que su concesión, desarrollo y evaluación se produjera con total objetividad.
- Hemos conseguido que no se vincule el resultado de la evaluación del desempeño para que se conceda el teletrabajo, como estaba en ese primer borrador. Considerábamos que había un exceso de presencia de la evaluación del desempeño estableciendo porcentajes que no nos parecen adecuados y suponiendo una condición que entendemos innecesaria en muchos de los puntos. Entendemos que el teletrabajo es una modalidad de trabajo y la evaluación del desempeño es, según el TREBEP, “...el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”. Son dos conceptos que definen cuestiones diferentes, por tanto, deben seguir cauces diferentes.
- Conseguimos que se mantuvieran los 6 meses en puestos del mismo contenido competencial, para poder optar a desarrollar un puesto mediante teletrabajo, como es hasta ahora.
- En cuanto al equipamiento para llevar a cabo el teletrabajo, ha habido un cambio importante de criterio, puesto que la administración se compromete a proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para su actividad, aunque pueda autorizarse el uso del equipo informático particular con carácter voluntario, cuestión que ISA pidió expresamente en las mesas sectoriales que se han celebrado sobre este borrador de decreto, puesto que es lo que consideramos procedente.
- En cuanto a la modalidad excepcional de teletrabajo por causas organizativas de duración determinada, en la que se prevé que haya puestos en la RPT que se desarrollarán mediante teletrabajo, se establecía que se cubrirían por la modalidad de concurso específico. Nos negamos a que este tipo de puestos tuvieran una provisión por un tipo de concurso diferente al resto de los puestos y pedimos que el acceso a ellos fuera concurso

ordinario. Esto se ha cambiado, por tanto la provisión de estos puestos se llevará a cabo a través de “los sistemas previstos en la normativa de aplicación”, según se establece en el borrador.

- Con respecto a la prevención de riesgos laborales en el lugar donde se lleve a cabo el teletrabajo propusimos una serie de cuestiones que creemos, que se han tenido en cuenta:
 - a) Deberá establecerse en los planes de prevención un procedimiento de evaluación de riesgos e implantación de medidas preventivas en el teletrabajo.
 - b) La labor de la persona trabajadora sólo debe ser recabar la información que le soliciten los Servicios de Prevención para realizar la evaluación del puesto de teletrabajo. Esto podrá realizarse bien a través de un cuestionario, o mediante fotos o vídeos, o incluso realizando pequeñas mediciones sencillas (por ejemplo con una cinta métrica). La persona trabajadora no evalúa, sólo recaba y aporta información.
 - c) En ningún caso se podrá hablar de autoevaluación del puesto de trabajo, ni de declaración responsable de la persona trabajadora que indique que el puesto de teletrabajo cumple con las medidas de protección que figuren en los procedimientos. La evaluación de puestos de trabajo y la recomendación de medidas preventivas, es competencia de los servicios de prevención, no de las personas trabajadoras.

En cuanto a las cuestiones que no hemos estado de acuerdo y que siguen estando en el borrador que se propone están:

- Entre los puestos que se excluyen del teletrabajo, están las secretarías de los órganos superiores y directivos cuando no lo hace con los propios órganos a los que atienden, con lo cual no estamos de acuerdo.

A esta cuestión la administración responde que los puestos a los que atienden estas secretarías son altos cargos, que no están incluidos en el régimen del teletrabajo y son ellos los que organizan sus propias secretarías dotadas de estos puestos PLD.

- En general se autoriza un permiso de teletrabajo que no podrá exceder de 4 días a la semana, pero cuando el teletrabajo es voluntario será, como mínimo de un 40% y como máximo de un 80%.
- Asimismo, en la Disposición adicional sexta, porcentaje de teletrabajo: “1. Desde la entrada en vigor de este decreto el porcentaje máximo de jornada de trabajo a distancia en la modalidad de teletrabajo general será del cuarenta por ciento de la jornada en cómputo semanal”.

Por lo tanto, aunque se puede teletrabajar de 1 a 3 días (art.18) la disposición adicional sexta lo limita a 2 días con lo cual no estamos de acuerdo.

Desde ISA siempre hemos propuesto que se pueda autorizar el 100% de la jornada semanal en teletrabajo, puesto que es una modalidad que se adapta a la mayor parte de las tareas administrativas que se llevan a cabo en la Administración General.

Sobre esta cuestión, el SGAP manifiesta que no va a modificarse la DA sexta y que la regla general será conceder los dos días de teletrabajo previstos en ella, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, aunque en situaciones excepcionales pueda ampliarse.

- En cuanto a la concesión del teletrabajo por motivos de salud, solicitamos que se determine que no exigirán que los familiares a cargo vivan en el mismo domicilio donde se presta el teletrabajo. Que la duración no sea como máximo 3 meses. Se revise la situación y si persiste que se amplíe periodo.
- En referencia al punto que establece que *“Por necesidades del servicio debidamente justificadas, con una antelación mínima diecisiete horas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios a distancia”* y otros plazos similares, no estamos de acuerdo, nos parece corto y proponemos al menos un plazo de 48 horas.

Nos responden que este plazo lo han establecido contando con que, desde las 15h a las 8h del día siguiente, que es el tiempo que la persona trabajadora está fuera del horario de trabajo, van 17 horas. No lo van a cambiar.

- Desde ISA consideramos que tanto las cuestiones previas que influyan en ella o si se produce la desestimación de la concesión de teletrabajo, estas tienen que ser ampliamente motivadas, para que no puedan producirse situaciones arbitrarias o discriminatorias.
- Echamos de menos mecanismos de seguimiento y evaluación de las personas que tengan competencias sobre la distribución de las tareas entre el personal que forme parte de la unidad a evaluar tanto del desempeño como la calidad de las tareas ejecutadas mediante teletrabajo.
- Proponemos que puedan acumularse las jornadas de teletrabajo de un periodo, a petición de la persona interesada.
- Proponemos que en cada centro se constituya una comisión evaluadora con participación de las OOSS de la mesa sectorial.

- Establecer una comisión de seguimiento del teletrabajo en la mesa sectorial correspondiente, con participación de las OOSS que formen parte de ella.

Sobre esta cuestión, exponen que esta mesa sectorial tendrá que establecer su propia comisión de seguimiento del teletrabajo, tal y como ISA solicita.

- Instamos a la administración a que se modifiquen las RPT para que se identifiquen los puestos susceptibles de desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo, que entendemos que tienen que ser la mayor parte de ellos.

Esta cuestión la tienen prevista.

- Pedimos que se contengan en el texto el impacto favorable que supone el teletrabajo en la huella ecológica.

Lo contemplarán, en el texto.

Punto Segundo. – Negociación modificación de la Instrucción 1/2024 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por la que modifica la Instrucción 2/1999, de 8 de marzo, de la Secretaría General para la Administración Pública, mediante la que determina el procedimiento para la tramitación de las propuestas de modificación de la relación de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Se propone añadir el texto propuesto a la instrucción 2/1999.

ÚNICO. Modificar el criterio 8, entre las «Características de los puestos», del anexo «Criterios para la elaboración o revisión de la relación de puestos de trabajo», de la Instrucción 2/1999, de 8 de marzo, con la siguiente redacción:

«8. La adscripción de los puestos de trabajo a las áreas funcionales y relacionales será flexible, para garantizar el intercambio y la movilidad en la provisión, favoreciendo la transversalidad para la mejor adecuación de las personas a los puestos de trabajo que se ocupan y a las necesidades de los servicios. Los puestos de trabajo con funciones de planificación estratégica, coordinación general y subdirecciones podrán contar con áreas funcionales y relacionales comprendidas en diferentes agrupaciones de áreas.»

«Asimismo, con carácter excepcional, aquellos puestos de trabajo con tipo de administración distinto al de Administración General de la Junta de Andalucía, podrán adscribirse al área funcional o área relacional que corresponda por razón de la materia relacionada con la Administración o con el sector de la Administración de origen. »

Desde ISA estamos totalmente en contra de cualquier modificación que facilite el acceso a puestos con las características AS, AE, AX o AL, puesto que son susceptibles de ser adjudicados a personal de otras administraciones u otros sectores de la administración de la Junta de

Andalucía, sin que haya reciprocidad con respecto al personal de la administración general. Consideramos que, si el personal de la administración general no puede acceder a puestos de estas administraciones, tampoco tiene que acceder el de ellas a la administración general.

Andalucía, a 11 de julio de 2024.