

## CELEBRADA MESA SECTORIAL: 11/07/2024

### PUNTO PRIMERO: TELETRABAJO

El Consejero de la PRESIDENCIA hizo estas declaraciones el 15 de diciembre de 2023 en relación con el teletrabajo:

*"...permitir que los profesionales de la Junta puedan realizar su trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento" y "Cumplir las normas sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo en la Administración (...) y mejorar las limitaciones geográficas y de movilidad".*

Lo que se nos presenta dista mucho de los objetivos de esas declaraciones.

La reunión se produce tras haber publicado La Razón declaraciones del SGAP afirmando que el decreto de teletrabajo ya estaba cerrado en Mesa General, cuando este Decreto no se va a aplicar al personal docente ni de sanidad ni de educación.

Además se incluye al "personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía", cuando son cuerpos nacionales, con destino en la comunidad, y no le es de aplicación, entendemos. Parece ser que fue a iniciativa de CSIF...

Esto es, un decreto de aplicación inmediata para personal de administración general de la Junta de Andalucía que se cierra en una mesa donde están representadas las organizaciones con representatividad en todos los sectores (sanidad, educación y docente) pero que va a afectar únicamente a nuestro sector. Es un insulto al personal de este colectivo.

Con respecto a las aportaciones previas de nuestra organización sindical, ya fueron remitidas en los grupos de trabajo y negociaciones previas por lo que las damos por reproducidas y no obstante las remitiremos para que se adjunten al acta de esta Mesa Sectorial.

Con respecto a las últimas modificaciones:

#### - Apartado 7.1.c)

*"Asimismo, con carácter voluntario y previa solicitud de la persona teletrabajadora se autorizará el uso del equipo informático particular aportado por la persona que desee realizar jornada de trabajo a distancia, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2º anterior, y en la disposición adicional tercera"*

Estamos de acuerdo: veo que se ha aceptado nuestra propuesta a que la Administración facilite el equipo y que la persona teletrabajadora pueda voluntariamente solicitar que se use el suyo particular.

#### - Apartado 7.4

*En este último caso, **previa comunicación a la persona interesada y su permiso**, podrá accederse al lugar desde el que se lleva a cabo la prestación de servicios a*



*distancia, si fuese necesaria alguna comprobación que no hubiese sido posible a través de los medios señalados en el párrafo anterior.*

Cambiar y su permiso por con su previo y expreso consentimiento.

### - Artículo 12.2

*La prestación de servicios de manera presencial será como mínimo de, al menos, un (sesenta) cuarenta por ciento y como máximo de un ochenta por ciento de la jornada semanal, de conformidad con la regulación contenida en el artículo 18.2, sin perjuicio de la distribución de la jornada no presencial aplicable a las modalidades excepcionales recogidas en el artículo 11.2 de este decreto.*

Ya propusimos que para nosotros **el mínimo de teletrabajo ha de ser de un 40% y, por ende, el máximo de jornada presencial debería ser el 60% y no el 80%.**

Solicitamos que se cambie ese 80% por 60%

**Solicitamos igualmente que se modifique el principal escollo del texto presentado y aprobado en Mesa General, y que dificulta e impide que podamos dar el Vº Bº al proyecto:**

### - Artículo 18.2

Sin perjuicio de los supuestos de concurrencia de situaciones excepcionales a que se refieren los artículos 11.1.b) y 28, el porcentaje de jornada de trabajo a distancia nunca podrá ser **inferior al veinte por ciento ni superior al sesenta por ciento** de la jornada de trabajo en cómputo semanal, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante. Corresponde al Consejo de Gobierno, mediante acuerdo y previa negociación colectiva, establecer dicho porcentaje, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional cuarta sexta.

La administración, representada por el Secretario General para la Administración Pública, repite en varias ocasiones que no se va a modificar este apartado, ni el siguiente al que hacemos referencia, ambos, forman parte de lo que no podemos aceptar de ninguna manera.

### - 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.*

Nos oponemos y exigimos que sea una Disposición de mínimos, no de máximos, y se establezca el mínimo del 40%. Si no es así, esta regulación está muy lejos de apostar por el teletrabajo, pues sería seguir cómo estamos pero con más condicionantes.

Asimismo en el segundo apartado, tercer párrafo cuando habla del 60 por ciento, también queremos que sea mínimo, no máximo.



Proponemos asimismo, la adición de un nuevo artículo:

#### Artículo 29:

Aumento del teletrabajo para fomentar la huella ambiental corporativa y disminución de la huella de carbono y para combatir la despoblación de núcleos urbanos alejados de las capitales o grandes núcleos de población.

1. La autorización de teletrabajo se verá automáticamente aumentada en un 20 % del total de la jornada, en los supuestos en que el personal tenga su domicilio a una distancia superior a 50 kilómetros de la sede del centro o unidad administrativa donde realice su jornada presencial.
2. La autorización de teletrabajo se verá automáticamente aumentada en un porcentaje del 40 % del total de la jornada, en los supuestos en que el personal tenga su domicilio en un municipio de población inferior a 10.000 habitantes y este situado a una distancia superior a 30 kilómetros de la sede del centro o unidad administrativa donde realice su jornada presencial.

### ANTECEDENTES EN LA NEGOCIACIÓN

Se recuerda que el borrador del decreto ha sido declarado como confidencial, por lo que no podemos facilitar el contenido del mismo en aplicación del TREBEP y la Ley de Procedimiento.

A continuación, se exponen los principales puntos de conflicto y las propuestas del sindicato.

**1. Comparación con otras Administraciones:** Se menciona que en otras administraciones, como Hacienda, el teletrabajo se ha implementado con éxito, mejorando la eficiencia y reduciendo costes. Se propone acabar con la denegación sistemática de teletrabajo en la Junta de Andalucía.

**2. Protección de Funcionarios con Discapacidad:** El sindicato destaca la falta de protección específica para funcionarios con discapacidad, pese a la normativa vigente que requiere especial consideración. Se solicita incluir criterios preferenciales similares a los del Decreto del Principado de Asturias, que otorga prioridad a este colectivo.

**3. Equipos Informáticos:** El borrador requiere que los empleados dispongan de su propio equipo informático. El sindicato pide que la Administración proporcione los equipos necesarios, como se hace en Castilla y León, donde se facilita un equipo adecuado y un teléfono móvil corporativo.



**4. Derechos y Deberes:** Se solicita clarificar que el disfrute del teletrabajo no afectará a otros derechos laborales, como vacaciones o días de asuntos propios, y que estos no deben influir en la concesión del teletrabajo.

**5. Modalidad de Teletrabajo:** El borrador establece requisitos estrictos, como haber trabajado presencialmente durante al menos un año y obtener evaluaciones de desempeño superiores al 75%. El sindicato considera que esto es excesivo y propone reducir estos requisitos, sugiriendo un mínimo del 20%.

**6. Porcentaje de Teletrabajo:** El borrador limita el teletrabajo a un 20% de la jornada. El sindicato propone un mínimo del 40%, llegando al 60% en el futuro, para fomentar el ahorro energético y la conciliación de la vida personal y familiar.

**7. Procedimiento y Recursos:** No se prevé un recurso ante la denegación del teletrabajo. El sindicato insiste en que debe haber una autoridad superior que garantice la revisión de estas decisiones para evitar denegaciones automáticas.

**8. Suspensión y Revocación:** El borrador permite la suspensión del teletrabajo por "necesidades del servicio". El sindicato se opone a esta formulación vaga y solicita que las causas de suspensión sean claramente definidas.

**9. Despoblación y Huella de Carbono:** Se propone aumentar el porcentaje de teletrabajo para quienes vivan lejos de su lugar de trabajo o en municipios con baja población, como medida para combatir la despoblación y reducir la huella de carbono.

## TRAS LA REUNIÓN DE LA MESA DEL DÍA DE HOY

Se nos presenta cambios sobre el texto facilitado el 3 abril de 2024 y su filtro posterior (de la Mesa General de Negociación común).

Entrando en materia, manifestamos nuestro desacuerdo con el texto del apartado e) del art. 13.2, en cuanto a la necesidad de adaptación del puesto del teletrabajador/a en caso que se recomiende por parte de los responsables de vigilancia de la salud. La Administración afirma que deliberadamente ha tratado de no entrar en cuestiones de prevención de riesgos laborales. Si es así, no entendemos porqué se refleja y de una manera que no se adapta al esquema necesario para el procedimiento. Creemos que esta cuestión deriva de la dificultad para evaluar el puesto del teletrabajo y el coste económico que sería necesario para adaptar el mismo (mesas, sillas, focos, etc). Es más, solo se hace referencia en otro apartado a que "quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales" sin determinar como ni a quién corresponden.

Respecto a la ausencia de referencia a la contribución a la reducción de huella ecológica, reconoce el error y verán dónde lo incorporan. No se ha atendido nuestra petición de ampliar el porcentaje de teletrabajo a personas que residan a una determinada distancia de su centro de trabajo (> 50 km) o en localidades pequeñas (<10.000 habitantes). Creemos que este factor afecta a la huella



ecológica, como también afecta al fenómeno de la despoblación y debería ser evaluada para futuras modificaciones junto a la huella ecológica.

Respecto a evaluar los resultados y experiencias de la “corresponsabilidad” manifestamos una posible intromisión en el ámbito privado. Cita el Plan de Igualdad y el deber de evaluar el impacto de las medidas en él recogidas. Mantenemos que no se deben incluir materias que no sean concretas de la modalidad a distancia.

En relación a la inclusión de las personas con discapacidad nivel 4 (> 96 %), nos congratula que se haya incorporado en el texto nuestra propuesta, relativa a que por motivos de salud, puedan teletrabajar el 100 % de forma indefinida. No así, como también solicitamos para personas con discapacidad nivel 3 (50%-96%), que estuvieran en los porcentajes más cercanos al límite con el nivel 4, los cuales han quedado excluidos. Expresa el SGAP que en el trámite de audiencia, la Consejería competente en Igualdad podrá alegar lo que estime oportuno con esta cuestión.

La no van a modificar ni una coma del art. 18.2 ni de la disposición adicional 6ª porque costó mucho a esa redacción. Por lo tanto, habrá agravios comparativos en la concesión de teletrabajo, pudiendo haber personal con el 20%, otros con el 40% y los evaluados y “bendecidos”, con el 60%

El decreto establece un “sistema de teletrabajo” para que se ejecute en los términos pactados y no dependerá del criterio particular de cada Servicio. Eso no sucederá, y arbitrariamente se denegará o restringirá por aquellos responsables – y son muchos – que no creen en esta modalidad ni confían en el personal que tiene derecho a él.

Ejemplo de esto serán las oficinas de empleo y centros de empleo, y los IES y centros adscritos a Desarrollo Educativo, oficinas de registro y atención al ciudadano, etc...

**Cambiarían la disposición transitoria 2ª por una disposición final 2ª.** Esta disposición no fue sometida a debate ya que todas las OO.SS. pedimos tiempo para su estudio y conformidad.

Por último, la Administración pide que cada sindicato se pronuncie sobre la posición global respecto al decreto. **SAF muestra su rechazo a la redacción actual del decreto que coloca a la Junta de Andalucía en el vagón de cola respecto a otras CCAA. Quedará al arbitrio de cada centro directivo llegar al 40% de teletrabajo, por eso desde el SAF solicitábamos un mínimo del 40% y no un máximo.**

CSIF, ISA y UGT se muestran a favor, lo que supone que el borrador del Decreto seguirá su tramitación administrativa.



## PUNTO 2: MODIFICACIÓN INSTRUCCIÓN RPT

La Instrucción 2/99 que regula el procedimiento de modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, fue modificada por la DGRRHHFP, estableciendo un nuevo criterio que restringía la confección de puestos y limitaba en su construcción la pertenencia a las agrupación de las áreas que pudiera tener.

A esa restricción, se le incluía una excepción para determinados puestos de carácter directivo que tuvieran como funciones la Coordinación, Subdirección o Planificación Estratégica.

Ahora se nos presenta un añadido a esa excepción para permitir que personal de otros sectores y de otras administraciones, puedan adscribirse a un determinada área relacionada con la administración de procedencia ¡¡¡Sin más!!!

Desde el **SAF** no vamos a aprobar una modificación que supondría una mayor colonización de los puestos de nuestro sector por parte de personal de otras administraciones. Más - si cabe - sin que exista reciprocidad.

Tampoco estamos de acuerdo que a ese personal ajeno se le reconozca la experiencia en una área funcional "homologada" en función de la materia de su trabajo. El Decreto 65/1996 establece muy claramente las funciones y tareas de cada área, y no puede ser vulnerado por otra "invención" de Función Pública...

La postura es unánime de toda la parte social, y la argumentación va en el mismo sentido. La patronal se queda sola defendiendo lo indefendible, argumentando como por ejemplo, que lo propuesto no abre puestos a otra administración, sino que si está abierto, facilitar su cobertura por ese personal ajeno a la administración general de la Junta de Andalucía.

En todas las mesas técnicas de RPT es unánime la negativa sindical a la apertura de puestos de otro tipo de administración, ya que los puestos de administración general tienen que ser cubiertos por personal que ha accedido por los sistemas de acceso y provisión conforme a su normativa reguladora.

Desconocemos lo que va a hacer la administración.

Surge en el debate el nuevo **criterio de adscripción única** a los puestos de trabajo, aunque no se ha determinado reglamentariamente esta cuestión. La Ley 5/2023 establece en su art. 104.4.b) adscripción a Cuerpo y Especialidad, de la misma manera que los art. 100, 101 y D.A. 5ª.

Sin embargo, el desarrollo debería hacerse a raíz de tener el Decreto de provisión de puestos de trabajo. Se nos indica que mientras, en todos los puestos de nueva creación se debe establecer esta única adscripción.

Respecto a la eliminación de la doble adscripción solicitamos que se establezcan criterios claros y que se impida que exista discriminación en los puestos creados y se respete la carrera administrativa de todos los Cuerpos y Especialidades.

La Administración considera que cada Consejería, que conoce los puestos y sus funciones concretas, determinará que grupo puede dar un "mejor servicio público". La Administración informa que considera que cada grupo tendría que suponer un mínimo de un 40% en la transformación de los puestos ya existentes.

Por tanto, el reparto debe ser equitativo: Si tengo 10 Asesorías doble adscripción A1-A2, cada subgrupo debe tener un mínimo de 4.



Lo que no está ocurriendo con los puestos de adscripción única que se están creando por desdoble y, como se está viendo en las distintas modificaciones de RPT que se está tramitando, se incumple.

Para finalizar, la Administración "tiene prisas" por concluir todos los asuntos pendientes antes de la constitución de la representatividad de la nueva Mesa Sectorial surgida de las elecciones del pasado 5 de junio, en **donde SAF tendrá mayoría absoluta.**

