

Sra. Irene Truyols Cantallops
Directora General de Función Pública y Administraciones Públicas
Consejería de Administraciones Públicas y Modernización
Govern de les Illes Balears
C/ Gremi de Corredors, 10 (Polígon Son Rossinyol)
07009 Palma (Mallorca). Illes Balears

Asunto: evaluación teletrabajo durante crisis sanitaria COVID-19 y solicitud actualización normativa

El pasado 12 de mayo el Secretario General de la Federación de Atención a la Ciudadanía de la Unión Sindical Obrera (FAC-USO) envió una carta al Presidente del Gobierno en la que expone la transformación que ha sufrido el funcionamiento de las Administraciones Públicas como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus y la generalización de la implantación del teletrabajo.

La implantación del teletrabajo y de sus beneficios no es novedosa para la Administración de la Comunidad Autónoma. El Decreto 36/2013, de 28 de junio, regula esta modalidad de prestación de servicios, y prevé mejoras de las condiciones de trabajo tanto a corto plazo (conciliación de la vida personal, familiar y laboral), como a largo plazo (mejoras medioambientales, ahorro de energía) que permitirían avanzar en la línea de la responsabilidad social pública para mejorar el clima laboral y modernizar la estructura de la Administración.

Pese a las bondades anunciadas en la exposición de motivos de la regulación del teletrabajo recogidas en el Decreto 36/2013, la implementación de esta modalidad de prestación de servicios no ha arraigado entre los funcionarios de Servicios Generales de la Comunidad. Los requisitos que se establecen para su concesión, así como las limitaciones de ámbito personal y material, y las referidas a la duración de la prestación de servicios en esta modalidad, han impedido en la mayoría de los casos poder optar a ésta modalidad de trabajo.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de marzo de 2020, por el que se concretan las medidas de carácter organizativo y de prestación de servicios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma y del sector público instrumental derivadas de la declaración del Estado de Alarma y del Plan de Medidas excepcionales para Limitar la Propagación y el Contagio de la COVID-19 ha supuesto una revolución del sistema previsto en el Decreto 36/2013, al generalizar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo y la adopción de nuevas medidas internas de control del teletrabajo, motivadas por la protección de la salud de los trabajadores públicos en sus puestos de trabajo.

Pese a la propia regulación del teletrabajo de la que dispone la CAIB, no ha sido hasta la emergencia sanitaria y a sus circunstancias colaterales que se ha generalizado este sistema. Y sin embargo, la crisis sanitaria generada por la COVID-19 y el obligado confinamiento impuesto por la declaración del estado de alarma no parecen el mejor escenario para una transición a modalidades de trabajo no presenciales.

La experiencia de estos meses de teletrabajo, definida por la propia emergencia y urgencia, han dejado una serie de evidencias que demuestran que las circunstancias en las que se ha desarrollado no han sido las idóneas y que no facilitan su desarrollo. Nos referimos a entornos de convivencia con la unidad

familiar en el marco de confinamiento obligatorio; la necesidad de compartir equipos electrónicos de trabajo; problemas de conectividad, brecha digital y ausencia de competencias digitales; la ausencia de capacitación previa y de herramientas telemáticas adaptadas. Y podemos añadir la falta de planificación e indicadores de evaluación, así como la de una metodología previa.

Sin embargo, el teletrabajo ha funcionado técnica y razonablemente bien. La prueba de estrés a la que nos ha sometido la Covid-19 ha demostrado que teletrabajar es posible, y que gracias al teletrabajo se ha permitido mantener el funcionamiento básico y necesario de los servicios públicos durante el estado de alarma, con la entrega de servidores públicos que han dado lo mejor de sí para contribuir a paliar las dificultades de esta situación.

Una vez ha pasado la parte más dura de la declaración de alarma, tenemos que preguntarnos qué pasará con el teletrabajo en la Administración de la CAIB. Las primeras medidas apuntan hacia la reincorporación al régimen de prestación presencial y el retorno progresivo de los trabajadores públicos a sus lugares de trabajo.

Desde FAC-USO CAIB consideramos que esta experiencia piloto no debe ni tiene que acabar aquí. El teletrabajo no sólo presenta ventajas concretas para el empleado y para el empleador, también para el conjunto de la sociedad, como la reducción de la contaminación atmosférica, el ruido y los atascos de tráfico, tal como ya indicaba en su exposición de motivos el Decreto 36/2013, presentándose como una estrategia claramente alineada con la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Además, fomenta la transición a una dirección por objetivos y el establecimiento de indicadores que permitan la evaluación de resultados, favorece la integridad y la ética pública, la formación en valores y el sentimiento de identidad corporativa de los empleados públicos en relación con su misión de servicio público.

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha iniciado, por la vía de la urgencia, un camino en el que el teletrabajo deber ser una herramienta imprescindible para avanzar hacia una administración proactiva, digital e innovadora, abierta e inclusiva, en especial, sostenible. Se tiene que considerar como un impulso necesario para acelerar la transición al obligado funcionamiento electrónico de la administración (Leyes 39 y 40 de 2015), un punto de partida para el despliegue de los sistemas de teletrabajo, del trabajo en remoto, de fórmulas flexibles y productivas que combinen ambos aspectos, presencial y telemático.

Por todo lo anterior, y alienado a las peticiones que realiza el Secretario General de la FAC-USO al Presidente del Gobierno, le solicitamos:

1. Que se evalúen los resultados de este “experimento forzoso”, para que sirva de herramienta de aprendizaje común, y que arroje datos para diseñar el modelo de teletrabajo una vez concluida la fase de alarma.
2. Que el teletrabajo se regule a través del Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3. Que se actualice el Decreto 36/2013, de 28 de junio, para que el teletrabajo sea una modalidad habitual y normalizada en la Administración de la CAIB, que debe ser ejemplarizante e innovadora, favoreciendo así además la consecución de sus objetivos.
4. Que se favorezca la formación e información de los recursos y herramientas de teletrabajo de los que dispone la Administración de la CAIB, además de sobre aspectos esenciales para el adecuado desarrollo de la prestación del trabajo en modalidad no presencial, tales como gestión por objetivos, seguimiento del cumplimiento de las tareas a desempeñar, seguridad informática, protección de datos.
5. Que se eliminen las diferencias de funcionamiento y se generalicen la digitalización de los procedimientos administrativos para todo el conjunto de la Administración.
6. Que se pongan a disposición en los domicilios de los empleados públicos los medios informáticos necesarios para asegurar una homogeneidad de la prestación del servicio de teletrabajo.
7. Que se adopten modelos de organización y gestión basados en la gestión por competencias, con los correspondientes indicadores de resultados y su evaluación que permitan que el trabajo realizado pueda visibilizarse al margen de la ubicación física del trabajador.
8. Que se adopten los protocolos necesarios para comprobar y asegurar que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no supongan un riesgo para la salud del empleado público desde una perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Pese a que la flexibilización del estado de alarma y la adopción del Protocolo general de Función pública sobre medidas y líneas de actuación de cara a la reincorporación presencial del personal del ámbito de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de sus entes instrumentales suponen en la práctica el abandono del régimen de teletrabajo y la reincorporación homogénea, progresiva, gradual al trabajo presencial, la pandemia no ha finalizado y no debemos olvidar la necesidad y obligatoriedad de minimizar el riesgo que representa la epidemia para la salud de la población y evitando desbordar las capacidades del Sistema Nacional de Salud. Es el momento de planificar y desarrollar sistemas de trabajo (mucho más allá de modificar los periodos ordinarios de vacaciones) para asegurar la prestación del trabajo no presencial siempre que sea posible, y de generar las condiciones para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo.

Solicitamos contestación por escrito.

Palma, 2 de junio de 2020

Sección Sindical USO CAIB