

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya

CATAC **CRA** **C**



Intersindical Alternativa de Catalunya

www.catac.cat sindicat@catac.cat Tel. 933173151



JULIOL 2020
Núm. 36

La Instrucció 6/2020

El passat dimarts 30 de juny, la secretària d'Administració i Funció Pública, va aprovar la Instrucció 6/2020 que substitueix i deixa sense efecte les dues anteriors instruccions sobre idèntica matèria.

Tot i que la Instrucció regula tant matèries organitzatives com de prevenció i seguretat, ens limitarem, en aquest butlletí a les organitzatives.

1. Sobre la exposició de motius i l'annex de la Instrucció

Observem que l'eloqüència del redactor de la Instrucció, comprensible conseqüència probablement dels efectes del confinament sobre la seva psique, s'ha duplicat en relació a les dues anteriors, ja que, si bé el títol i les matèries són les mateixes, el nombre de pàgines de la Instrucció passa de 10 a 20, dedicant, ni més ni menys que tres pàgines de lletra ben atapida a la exposició de motius, que, bàsicament es limita a explicar-nos el que conté la Instrucció. Dedicava també la darrera pàgina, un annex, a manera d'epíleg, indicant probablement una passió literària no satisfeta (o, fins i tot, potser frustrada), a fer un nou resum de les mesures de prevenció i seguretat, que tot just s'acaben d'exposar en les pàgines anteriors.

2. Sobre el caràcter negociat d'aquesta Instrucció

Assegura la Instrucció que

"les mesures que desenvolupa aquesta Instrucció... han estat objecte de negociació amb les organitzacions sindicals en la Mesa General de Negociació..."

No podem tanmateix, estar d'acord amb aquesta afirmació, per diferents motius:

- Com molt bé indica el punt 2 de la instrucció el seu àmbit d'aplicació es limita al personal d'administració i tècnic i al personal laboral. És a dir, exclou l'àmbit docent i l'àmbit sanitari. Així doncs, la negociació s'hauria d'haver dut a terme en l'àmbit de la Mesa Sectorial i no de la Mesa General (que efectivament inclou docents i sanitaris). La conseqüència és que d'aquesta manera, dos sindicats (no nosaltres que tenim representació a totes les Meses) han estat exclosos de la pretesa negociació, d'una manera que per ser suaus podríem qualificar de "poc democràtica", per no dir il·legal.
- D'altra banda, per a que hi hagi negociació sembla lògic que les parts disposin del document sobre el qual negociar. Doncs no. L'Administració no ha lliurat, en cap moment, a la representació sindical, el document objecte de negociació. Això sí, ha lliurat una "piltrafa" de paper de dues pàgines i mitja (la Instrucció en

LA MILLOR DEFENSA, UNA BONA IAC CATAAC! LLUITA AMB LA IAC CATAAC! @CATAC_IAC

contenia 20. Si ho podia dir en 2 pàgines perquè ho fa en 20?) amb un petit resum del que segons l'Administració contenia la Instrucció.

- El document-piltrafa sobre el qual l'Administració-piltrafa pretenia negociar, ni tan sols fou lliurat amb l'antelació suficient com per a que els representats del personal el poguéssim estudiar. Ens fou lliurat durant la reunió-pantomima "negociadora".

Naturalment doncs, cap sindicat vàrem signar.

3. Serveix per a res la Funció Pública?

Segons la Instrucció, el seu objecte és establir mesures organitzatives, de prevenció i seguretat, tanmateix, ràpidament, deixa aquesta tasca a mans dels Departaments i dels seus Organismes que seran els que hauran d'adaptar els seus plans de contingència tot "considerant" les "previsions" de la Instrucció. És a dir, Funció pública, no emet ordres ni organitza, fa "previsions" i aquestes, simplement han de ser "considerades".

Ens trobem per tant, un cop més, davant del típic desistiment de funcions dels representants de la Funció Pública de Catalunya, més interessats a "medrar" al recer de la Institució que a exercir les seves competències. I, entretant, els regnes de taifes dels Departaments i Organismes fent la seva sense que ningú posi una mica d'ordre en aquest desgavell institucional anomenat Generalitat.

Encara més, pel que fa a consorcis, fundacions i entitats de dret públic de la Generalitat, ni tan sols han "d'adaptar" les "previsions" d'aquesta Instrucció, sinó que simplement es diu que les mesures que puguin adoptar s'han "d'inspirar" en la Instrucció.

Administració-piltrafa (pelleringa si ho preferiu), si.

4. Sobre els plans de contingència

4.1. Priorització de l'activitat econòmica front els serveis socials

Comença aquest apartat amb una introducció didàctica sobre què considera Funció Pública que són els Plans de Contingència. Entre altes virtuts que els hi atribueix, ens resulta xocant que Funció Pública els hi atribueix la funció de preservar

"... la correcta prestació dels serveis públics, prioritzant els adreçats a la reactivació de l'activitat econòmica..."

És a dir, segons Funció Pública, no son prioritaris els serveis socials (treball, famílies, discapacitats, dependents,...), el serveis sanitaris (hospitals, atenció primària,...), els serveis educatius, cal prioritzar "l'activitat econòmica", justament, un àmbit en el qual la Generalitat pràcticament no té competències (el paper que ha jugat a Nissan n'és l'exemple més recent ni patètic).

4.2. Sobre la distància interpersonal

Si bé en les anteriors instruccions la distància de seguretat s'havia establert en 2 metres, ara baixa fins a 1,5 metres (suposem que es tracta d'una mesura tendent a "prioritzar l'activitat econòmica" front la menys important priorització de la salut).

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

Resulta curiós com, d'una banda, no deixen de repetir-nos que el perill d'infecció continua essent el mateix, i que no canviarà fins que s'administri la vacuna i que no ens hem de relaxar en les mesures de seguretat i en canvi, per altra banda, redueixen la distància de seguretat fins a 1,5 metres.

Tot i fixar una distància a la baixa d'1,5 metres, admeten que aquesta distància es pot reduir encara més. Acceptada aquesta reducció, ens diu la Instrucció (punt 3.2.a) que llavors caldrà posar-se una mascareta, però sols si es tracta de

“... persones que no mantenen una relació i un contacte proper de manera molt habitual”

Deixant de banda l'absoluta manca de concreció d'aquest concepte, podem concloure que si es tracta de persones que mantenen un contacte proper “molt habitual”, fins i tot si la distància és inferior a 1,5 metres, no caldrà portar mascareta.

Ignorem quin és el mecanisme biològic que impedeix que persones que mantenen un contacte proper “molt habitual” amb un tercer es pugin infectar i, per tant, no pugin contagiar a aquella persona amb la que mantenen aquest contacte proper “molt habitual”. Però nosaltres no som biòlegs ni epidemiòlegs com ho són els de Funció Pública.

Finalment, la Instrucció acaba admetent, no ja una distància mínima de 2 metres, no ja una distància mínima d'1,5 metres, sinó una distància mínima inferior a 1 metre per aquelles persones que mantenen “una relació i un contacte proper de manera molt habitual”.

No farem, com tampoc ho fa Funció Pública, cap comentari sobre la naturalesa de la relació ni sobre el tipus de contacte que requereix, en l'àmbit administratiu, una distància inferior a 1 metre, però la sola previsió per part de Funció Pública ens engresca a pensar que potser per a algunes coses no és tant intolerant com a primera vista ens podem pensar (clar que, com dèiem al principi, la psique el redactor de la Instrucció, pot haver quedat afectada pel confinament).

5. Teletreball

5.1. Dies de presència obligada al centre de treball

La Instrucció preveu un mínim de 2 dies d'activitat presencial (el pla de contingència de cada Departament o Organisme ho ha de concretar. Nou desistiment de funcions per part de Funció Pública). Tanmateix s'admet que no facin treball presencial en el cas de dos col·lectius:

- Qui tingui menors de 14 anys a càrrec, persones dependents o amb discapacitat (fins que s'obrin el centres on d'ordinari s'integren)
- Qui pertanyi a un grup vulnerable (persones majors de 60 anys, hipertenses, diabètiques, malalties cardiovasculars o pulmonars, càncer, immunodeficients, embarassades,...)

Dels 2 dies mínims de presencial s'admet la possibilitat de que els plans de contingència prevegin només 5 hores de presència, havent-se de fer la resta de la jornada mitjançant teletreball.

Cal tenir en compte, que, segons la Instrucció, els Departaments i Organismes poden decidir que tots els dies siguin presencials.

5.2. Franja horària de disponibilitat

Per al temps durant el qual es faci teletreball, caldrà acordar (és a dir, cal “mutu acord”) amb el cap una franja horària de disponibilitat (“per interconnexió i coordinació”), per a la resta del temps hi ha “flexibilitat total”. Compte amb aquesta franja horària, entenem que no pot ser de 9 a 14, com s’ha donat en algun cas, ja que la finalitat és bàsicament, la coordinació puntual i no permanent, la qual cosa desvirtuaria la naturalesa del teletreball.

5.3. Mesures de reorganització i flexibilitat horària

La Instrucció preveu la possibilitat d’aplicar mesures de reorganització i de flexibilitat horària, però deixa a la voluntat dels Departaments i Organismes la seva implementació, no fos cas que Funció Pública assumís massa responsabilitats susceptibles de desbordar-la. En definitiva el guirigall dels regnes de taifes suposarà que no hi hagi dos organismes on el personal treballi en idèntiques condicions. Tot dependrà de la mala llet del directiu corresponent i de la qual en pagaran les conseqüències les persones sota el seu comandament.

5.4. Contra la presència obligatòria

La nostra postura és que el criteri per a determinar el grau de presencialitat hauria de ser funció de la naturalesa de les funcions que es desenvolupen, de manera que, si un lloc de treball admet la seva total execució en règim de teletreball, no hi hauria d’haver cap obstacle per a que es desenvolupi exclusivament d’aquesta manera si la persona treballadora així ho desitja, tot això sense perjudici de que, quan pugui ser necessària la presència física, aquesta es pogués acordar.

Es podia entendre que, quan la crisi sanitària encara no s’havia manifestat, s’adoptessin, per part de l’Administració les cauteles necessàries per a no entrar de ple en un sistema de treball de resultats incerts. Tanmateix, a aquestes alçades, havent-se aplicat massivament els sistema de teletreball durant aquests mesos i havent-se demostrat la seva eficàcia, no té sentit tornar a sistemes de treball que clarament estan ja obsolets i són manifestament ineficients en la mesura en que suposen un molt major cost per a l’Administració que ha de disposar d’unes infraestructures extraordinàriament costoses i ara ja injustificades. L’experiència adquirida hauria de ser adequadament valorada i no ignorada pels ignorants de la Funció Pública de Catalunya.

6. Necessitats del servei

Diu la Instrucció:

“... qualsevol empleat públic pot ser requerit per a l’exercici de funcions diferents a les pròpies del seu lloc de treball...”

Això no és així exactament, les funcions diferents han de ser necessàriament les pròpies del cos al que es pertany. Naturalment, aquestes necessitats del servei han d’estar, com ja hem dit en anteriors butlletins, adequadament motivades i notificades a la persona afectada i amb la corresponent indicació dels recursos que s’hi poden interposar.

L’Administració pot també, durant la vigència d’aquesta Instrucció, adscriure temporalment persones a altres òrgans o unitats necessitades de reforç, Caldrà una resolució d’atribució temporal de funcions i, en qualsevol cas, com ja hem dit, les noves (i provisionals) funcions s’hauran d’adir amb les del cos de pertinença.

Per necessitats del servei, i per tant, amb els requisits esmentats, es pot requerir l’abandó del teletreball i la presència en el lloc de treball.

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

7. Permisos i vacances

Diu la Instrucció que:

“S’ha de facilitar el gaudiment esglaonat del permís per assumptes personals per evitar la concentració a final d’any”

Tanmateix, per a que aquesta limitació sigui possible, cal que així ho exigeixin les necessitats del servei i, per tant, cal una resolució degudament motivada i notificada que estableixi la negativa a gaudir del permís quan es desitgi.

Pel que fa a les vacances, estableix la Instrucció que:

“Es pot establir el gaudiment obligatori d’algun període de vacances durant els períodes de l’any que es determinin”

Estem aquí davant d’una norma clarament il·legal. Ja vàrem informar abastament en el nostre butlletí del mes de juny sobre la limitació del dret de vacances. Es poden denegar les vacances per necessitats del servei en el període que s’han demanat, però no es pot decidir, per part de l’Administració quan s’han de fer aquestes vacances.

8. Persones en aïllament domiciliari

Preveu la Instrucció:

“Les persones en aïllament domiciliari..., les que estiguin en període de quarantena domiciliària, o mentre es dictamina sobre els seus símptomes, prestaran serveis en règim de teletreball, sempre que el seu estat de salut ho permeti...”

Això només és possible per a les persones que hagin optat per a exercir les seves funcions en règim de teletreball. Qui presti, voluntàriament o forçada, serveis presencials i no s’hagi acollit a la modalitat de teletreball, en cas de aïllament, no està obligada a prestar cap mena de servei de teletreball. Cal recordar que acollir-se al teletreball és voluntari i deixar el teletreball també.