



GRUPO TELETRABAJO COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Puntos tratados	Acuerdos	Aclaraciones/ Excepciones	Postura del SEPCA
Identificación de los puestos de teletrabajo en la RPT	<ul style="list-style-type: none">- Puestos que en ningún caso pueden desempeñarse mediante teletrabajo.- Puestos que, en cualquier caso, pueden desempeñarse mediante teletrabajo.- El resto de los puestos estarán sometido a procedimiento previo de autorización con análisis de las circunstancias organizativas.	DGFP solo admite la primera posibilidad	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de los puestos con vistas a futuras modificaciones de las RPT, en el que se incluyera la posibilidad de teletrabajo.- Sería un proceso independiente del acceso inmediato al teletrabajo.
Acceso	<ul style="list-style-type: none">- Procedimiento permanentemente abierto.- Solicitud + cuestionario autocomprobación PRL.- Localización fija o variable (según persona trabajadora).- Informe jefatura unidad motivado.	<ul style="list-style-type: none">- Un procedimiento abierto permite hacer la solicitud en cualquier momento.- El cuestionario de prevención es importante para permitir un primer acercamiento preventivo al puesto de teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Estuvimos de acuerdo con que el procedimiento fuese abierto.- Posibilidad de que la ubicación/localización pueda ser variable a elección de la persona que trabaja.
Informe jefatura unidad administrativa	<ul style="list-style-type: none">- Verificación requisitos personales.- Verificación requisitos organización/puestos/funciones- Disponibilidad de medios tecnológicos.- Experiencia en el desempeño del puesto.- Días de teletrabajo.	- El procedimiento será motivado y recurrible en base a los puntos expuestos, no arbitrario.	Desde SEPCA luchamos porque el procedimiento fuera transparente, motivado en base a unos puntos tasados, recurrible y que se manifestara sobre los días posibles de teletrabajo en el puesto.
Recurso	- Todo el procedimiento será recurrible.		- Nos manifestamos porque el procedimiento fuera recurrible y que se diese audiencia al interesado.
Resolución SGT	- De 1 a 3 meses.		- 1 mes.
Derechos y deberes	<ul style="list-style-type: none">- Voluntariedad (reversible).- Igualdad de derechos y deberes que personal presencial- Desconexión digital- Duración: indefinida.	<ul style="list-style-type: none">- Voluntariedad, reversibilidad, igualdad de derechos y desconexión están recogidos en la normativa legal.- La duración indefinida de la autorización mejora las condiciones del teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Los anteriores son derechos recogidos en la normativa legal y defendidos por SEPCA.- La duración indefinida también formaba parte de la propuesta de SEPCA.
Tiempo de trabajo			



Puntos tratados	Acuerdos	Aclaraciones/ Excepciones	Postura del SEPCA
Horario	- Horario común actual.		- Horario común actual con posibilidad de flexibilidad en situaciones excepcionales.
Posibilidad de reducciones horarias	SÍ, se permiten como en presencial.		- A favor.
Jornadas de teletrabajo	N.º mínimo 3 días/semana	Hasta 5 días/ semana: - Conciliación vida personal, familiar y laboral.	Hasta 5 días/sem. en función de las características del puesto y las tareas susceptibles de teletrabajo
Fraccionamiento jornada	No se permitirá	Se trataba de una propuesta de SEPCA que permitía la posibilidad de teletrabajo y presencialidad en la misma jornada	Defendida por SEPCA, no aprobada por el resto
Disponibilidad	- Localización permanente e inmediata vía telefónica/ reuniones virtuales en parte fija del horario		SEPCA planteó el establecimiento de periodos de interconexión diarios fijos, pero no fue apoyado.
Control			
Horario	- Control remoto automatizado de fichaje. - Incorporado al sistema automatizado de gestión de jornadas y horarios		- Desde SEPCA propusimos mantener el sistema actual.
Rendimiento	- PE-DPO: tareas encomendadas - Mismo sistema de las personas en la modalidad presencial, - Sistemas automatizados de gestión utilizados u otras herramientas informáticas y procedimientos (salvaguarda de la intimidad).	- Incluye el cumplimiento de objetivos marcados por un plan estratégico, si lo hubiera. - El control del rendimiento será similar al del trabajo presencial.	- SEPCA desvinculaba dirección por objetivos (DPO) y posibilidad de teletrabajar, ya que la DPO es un sistema de trabajo que no se ha implantado todavía en la Administración.



Puntos tratados	Acuerdos	Aclaraciones/ Excepciones	Postura del SEPCCA
Medios tecnológicos	<ul style="list-style-type: none">- Proporcionados por la Administración, en la medida de sus posibilidades.- Soporte de los recursos suministrados por la Administración a su cargo.- Posibilidad de utilización de medios tecnológicos personales: autorización previa (requerimientos DGTNT).- Protección de datos y seguridad de la información: obligación de cumplir instrucciones	<ul style="list-style-type: none">- La normativa legal (art. 47 bis TREBEP) especifica que los “medios tecnológicos” serán aportados por la Administración Pública.- El concepto de “medio tecnológico” es muy relativo e impreciso, si la legislación hubiese querido circunscribirlo al ordenador se habría reflejado así...	<ul style="list-style-type: none">- Desde SEPCCA defendimos que considerar el puesto en su conjunto; conexión a Internet, ordenador, pantalla, ratón, teclado, mesa, silla... pero no tuvimos apoyo para sacar adelante la propuesta.- También defendimos una compensación por los gastos: conexión a Internet, luz... que asume la persona que teletrabaja y por el ahorro de luz, espacios, etc. que conseguiría la administración y por la disminución de la huella de carbono.
Prevención riesgos laborales (PRL)			
Evaluación de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none">- Cuestionario de autocomprobación- Posible examen del puesto de teletrabajo: a requerimiento del trabajador y si el Servicio de Prevención lo considera necesario, y de oficio.- Asistencia telemática en materia de PRL.- Procedimiento evaluación riesgos laborales- Adopción de medidas organizativas y dotación de recursos que favorezcan las relaciones personales entre el personal en modalidad de teletrabajo y en modalidad presencial.	<ul style="list-style-type: none">- Desde el Real Decreto-ley 8/2020 se hablaba de la auto evaluación de las condiciones de trabajo de las personas teletrabajadoras. Ahora, en esencia, se trata de lo mismo: ver si las condiciones de trabajo son adecuadas.- Otra posibilidad es que el Servicio de Prevención de la Administración realice esa evaluación de los riesgos a petición de la persona trabajadora o de oficio.	<ul style="list-style-type: none">- Desde SEPCCA la auto comprobación nos parece la única opción viable en este momento, ya que los recursos de la Administración no hacen posible que se realice la evaluación de riesgos presencial o telemática en todos los casos.- Permitir la comunicación entre las personas teletrabajadoras fue defendida por SEPCCA, mediante la utilización de las tecnologías a disposición de la Administración: WEBEX, ZOOM, etc. Se trata de reproducir los que sería una comunicación informal en al ámbito presencial. Consideramos que el apoyo social es un factor modulador del estrés y debemos favorecerlo.



Puntos tratados	Acuerdos	Aclaraciones/ Excepciones	Postura del SEPCA
Formación	<ul style="list-style-type: none">- Formación obligatoria de todas las personas teletrabajadoras y sus responsables.- Periodo transitorio hasta que el ICAP vaya formando a las personas que teletrabajan y sus responsables		<ul style="list-style-type: none">- Desde SEPCA propusimos un temario de formación que incluyera: aspectos organizativos, tecnológicos y PRL del teletrabajo.- El ICAP no puede afrontar esta formación de golpe, por lo que abogamos por un período transitorio.
Suspensión/ revocación/ revisión			
Suspensión	<ul style="list-style-type: none">- A instancia del personal (incluye el supuesto de realización de cursos presenciales de larga duración en horario laboral)- Por circunstancias sobrevenidas suficientemente justificadas.- Interrupción del funcionamiento (o funcionamiento deficiente) del equipamiento informático o sistemas de comunicación/conectividad superior a 24h.: reincorporación a modalidad presencial en 24h.		<ul style="list-style-type: none">- Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona teletrabajadora.- Necesidades del servicio justificadas, no arbitrarias.

Seguiremos informando.