

La *vuelta* a la *normalidad* y el adecuado equilibrio entre la alegría y la prudencia

La Diputació ha anunciado el conjunto de medidas que suponen la recuperación del trabajo presencial como forma normal y general de prestación de nuestro trabajo como empleadas y empleados públicos. Esta es la forma normal de trabajo hasta que se termine por formalizar el acuerdo ya alcanzado sobre el reglamento de teletrabajo en la Diputació, para luego ser éste aprobado por el pleno. Es decir, que la decisión anunciada consiste en la adopción de medidas de *desescalada* respecto del sistema de trabajo a distancia y, en particular, de teletrabajo que se estaba aplicando como medida de tipo estrictamente preventivo y de protección de la salud laboral y de la salud pública.

Por tanto, esta decisión no tiene que ver y en nada afecta a la apuesta de la Diputació por aprobar, en corto plazo, el sistema de teletrabajo como sistema de prestación de servicios ordinario -en convivencia y conjunción con el trabajo presencial-, fundamentado en razones organizativas y de eficacia y eficiencia de los servicios.

Sin perjuicio de una próxima información más cumplida sobre el reglamento, vaya por delante que esas razones de tipo organizativo y de eficacia y eficiencia han sido plasmadas en el reglamento negociado de un modo tal que no participan del obsoleto paradigma según el cual las necesidades de la Diputació rivalizarían con los derechos y con la mejora de la calidad en las condiciones de trabajo, sino que reflejan la idea fundamental conforme a la cual las mejoras de las condiciones de trabajo son el mejor aporte de un trabajo eficaz, eficiente y de calidad.

La entrada en vigor de la nueva instrucción se produce el próximo lunes y supone, en términos de tránsito o desescalada, un sistema de presencialidad del 75 por 100 de la plantilla que desempeña puestos susceptibles de alternar entre presencialidad y teletrabajo, de manera rotatoria a nivel de servicio o departamento; y la presencialidad al 100 por 100 de las compa-

ñeras y compañeros que, por desempeñar puestos no susceptibles de teletrabajo, estaban en trabajo a distancia y/o trabajo presencial.

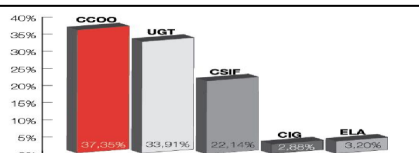
La instrucción no afecta a aquellos centros, servicios o, más en general, ámbitos de actividad que, por sus peculiaridades de tipo sectorial (atención directa a personas, fundamentalmente) tenían y tienen sus sistemas preventivos específicos, aprobados y regulados con arreglo a su normativa sectorial de aplicación. Esto era así hasta ahora y, como no puede ser de otro modo, serán los procedimientos específicos de carácter sectorial los que guíen, en su caso y en su momento, su eventual regreso a la presencialidad.

Las medidas de la nueva instrucción contemplan medidas específicas de control de la adecuación de los espacios de trabajo.

En primer lugar, las dimensiones y distribución de tales espacios, en orden a comprobar, de manera continuada, la viabilidad del mantenimiento de las distancias interpersonales. En segundo lugar, la adecuada ventilación de los espacios. En tercer lugar, y por descontado, el mantenimiento y, en su caso, intensificación de las pautas de limpieza de tales espacios y sus enseres. A todo esto cabe añadir, también por descontado, la puesta a disposición los habituales elementos de protección individual: pantallas, geles hidroalcohólicos, mascarillas, etc.

Es de reseñar que en la reunión del Comité de Seguridad y Salud celebrada el miércoles para tratar la implementación de estas medidas se acordó la colaboración entre los y las delegadas de prevención, y el personal de los servicios de prevención, en la comprobación de los espacios de trabajo.

La pauta acordada en tal sentido es que, señalado un espacio que presente dudas, se procederá a efectuar la comprobación (fundamentalmente, a través de mediciones de concentración de CO₂) De confirmarse el riesgo,



Viene de pág. 1

se responderá al mismo para su eliminación mediante las medidas correctoras necesarias; de ser necesario, por requerir esas correcciones un tiempo superior a la inmediatez, se adoptarían las medidas preventivas provisionales que el caso requiriera.

Por descontado, se mantiene la labor específica de detección de casos a través de la actividad de vigilancia de la salud que compete a los servicios de prevención.

En la reunión del Comité de Seguridad y Salud de esta semana sobre la cuestión de las medidas de regreso a la presencialidad, planteamos la necesidad de, desde el punto de vista preventivo y de protección y promoción de la salud en el trabajo, desarrollar actuaciones específicas, tanto de tipo preventivo como de vigilancia de la salud en el trabajo, orientadas a afrontar las *otras pandemias*, en lo que tales *otras pandemias* tienen de potencial afectación a la salud en el trabajo.

Nos referimos a los impactos en términos de salud, pero también de tipo psicosocial e incluso social, que sin duda nos habrán afectado a resultados de la pandemia, de la pérdida de la *normalidad* derivada directamente de ella, así como de la derivada de las medidas públicas y de ám-

bito laboral que se han tenido que implementar. La afectación habrá sido en todo caso diversa, y de una medida mayor o menor según los casos. Eso está claro; pero la idea es afrontar lo individual como un reto colectivo, como debe ser, porque es lo justo.

En la reunión del Comité quedó claro el compromiso de todas y todos con esto. Por tanto, y en particular, con el compromiso de la política preventiva y de salud laboral de la Diputació con el abordaje también de las *otras pandemias*. Por nuestra parte, estaremos atentos activamente a este reto, y queremos lanzar, con total claridad, el mensaje de nuestra completa y sincera disponibilidad para cualquier compañero o compañera que precise resolver cualquier duda o encontrar cualquier acompañamiento específico. Por tanto, os animamos a todas y todos a tenernos en cuenta, de manera particular, a este respecto, siendo conscientes de que tenemos bien claras unas cuantas cosas sumamente importantes: todas y todos somos valiosas, como personas y como personas trabajadoras; nada de lo padecido nos desmerece a nadie ni un poco.

Confiamos en la claridad de nuestro mensaje y en la sinceridad de nuestra apuesta. Seguimos, como siempre, como ahora.

Nueva modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT)

El pasado martes se celebró otra Mesa, en la que el Servicio de Personal nos presentó un nuevo documento de modificación de la RPT. En este documento hay dos bloques de modificaciones de puestos, en un bloque se modifican puestos únicamente en lo que respecta a sus funciones, bien porque nunca las tuvieron, bien por estar obsoletas y se necesitaba actualizarlas para adecuarlas a las que desde cada puesto de trabajo se realizan. En este bloque los tres sindicatos no tuvimos nada que oponer y votamos a favor de esta parte de la modificación de la RPT.

El otro bloque de modificaciones de la RPT afecta a los Centros de Intervención y Contratación, e incluye la modificación y creación de puestos. Aquí es donde la Diputación vuelve a abrir puestos a otras administraciones que una vez cubiertos reducen la tasa de reposición y, en otro sentido, también impiden que el personal de esta casa pueda promocionar. También encontramos la modificación de las plazas de adscripción a puestos de manera que quedan abiertos a los habilitados/as nacionales.

CCOO les recordamos que el personal funcionario habilitado tiene, de acuerdo con la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, las funciones de Secretaría, Intervención y Tesorería. Con ello queremos decir que puestos a los que se accede por la función pública local propia no tiene sentido abrirlos a los habilitados nacionales. Otra forma de hacer por parte de esta Diputación que limita el acceso a la promoción interna de las personas empleadas públicas que forman parte de nuestra plantilla. A este recordatorio la empresa no quiso o no supo darnos respuesta. En este bloque todos los sindicatos votamos en contra.

