

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

#Cuidem-nos

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

CATAC **CRAAC**



Intersindical Alternativa de Catalunya

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



Canal telegram



Twitter



Instagram

Novembre 2020

Núm 48

GENERALITAT DE CATALUNYA

El Pla Personal de Treball

1. De què va això?

El **Decret de Teletreball**¹ preveu que per a prestar serveis en la modalitat de teletreball s'ha d'haver formalitzat un Pla Personal de Treball², tot i que **en cap lloc del Decret es defineix què s'entén per "pla personal de treball"**, com és propi de l'habitual lamentable tècnica jurídica de l'Administració. Se'ns diu però les persones que hi intervenen i quin ha de ser el seu contingut.

El pla personal suposa que s'ha de subscriure un document entre qui teletreballa i qui exerceix la supervisió i, entre altres, s'hi ha de consignar una relació de les tasques que es realitzen en aquesta modalitat i els objectius a assolir.

S'exigeix a més que consti "expressament" el compromís de respectar i aplicar, per part de la persona autoritzada, la normativa de prevenció de riscos laborals

2. Qüestions que grinyolen

Ens crida l'atenció,

a) en relació a les persones intervinents:

- el fet que s'hagi de subscriure un document entre dues parts, deixant clar doncs, que ens trobem davant d'una negociació
- que una de les parts sigui una persona diferent del cap de la unitat directiva, un/a supervisor/a que no ocupa un lloc de comandament (ja que aquest correspon al cap de la unitat directiva, que tan sols n'ha de tenir coneixement)

¹ **DECRET 77/2020**, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms

² Article 3.1.d)

b) en relació a les tasques realitzades en la modalitat de teletreball:

- que hagi de ser el personal qui consigni la relació de les tasques a realitzar (no pot ser qui exerceix la supervisió per manca de comandament ni tampoc el cap de la unitat perquè no intervé en la subscripció del pla personal)
- que s'introdueixi, amb l'excusa del teletreball, per la porta de darrere, la fixació d'uns "objectius a assolir"

c) en relació al respecte i aplicació de la normativa de riscos laborals:

- que s'exigeixi en el PPT (Pla Personal de Treball) la constància expressa del compromís per part de la persona que teletreballa que respectarà i aplicarà la normativa de prevenció.

3. La negociació de les tasques

Resulta totalment fora de lloc que el personal hagi d'indicar quines seran les seves tasques i encara menys mitjançant la subscripció de cap mena de document. Qui realitza serveis per compte aliè té l'obligació de desenvolupar les tasques corresponents al seu lloc de treball i dins del ventall de tasques associades al lloc. Correspon al superior jeràrquic assignar les tasques en la quantia que cregui adient en funció de la naturalesa de la tasca i del temps de treball de la persona ocupada.

No es pot traslladar al personal aquesta responsabilitat quan, precisament, a qui correspon aquesta funció és a algú que cobra per exercir-la.

Un cop més ens trobem davant la institucionalització del desistiment de funcions, d'un traspàs de responsabilitats per part de qui percep unes retribucions superiors precisament per exercir-les vers qui té com a únic deure complir allò que, dins les seves funcions, li ordena qui ocupa una posició jeràrquicament superior.

Les tasques no són objecte de negociació i per tant, cap tasca s'ha d'indicar per part del personal ni cap document s'ha de subscriure per a donar la conformitat a unes tasques que, en la mesura en que formen part de les funcions pròpies del lloc de treball, són d'obligat compliment.

4. L'heterodoxa figura de qui supervisa

Com hem dit qui supervisa, d'ordinari, no serà el cap de la unitat (tal com es dedueix de la literalitat del Decret), per tant, es tractaria d'algú que, malgrat no tenir cap mena de comandament, se li assigna la competència de subscriure documents, entenem que vinculants, ja que sinó encara seria més absurda l'existència del document, amb tercers.

Si algun dubte presentava la competència jurídica del redactor de la norma, aquesta pretensió confirma que aquella és nul·la. No ens queda dubte que l'autoria, vistos els antecedents, cal buscar-la a Funció Pública.

5. El treball per objectius va vinculat a un plus retributiu variable en funció del grau d'assoliment dels objectius

Sense que vingui a tomb, s'aprofita, com hem dit, l'excusa del teletreball per introduir el treball per objectius sense que vagi acompanyat de cap escala retributiva addicional vinculada a l'assoliment dels objectius.

L'article 52.1 de l'EBEP estableix que *"els empleats públics hauran de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades..."*. Certament el **nou article 47 bis de l'EBEP** estableix que el teletreball haurà de contribuir a la identificació dels objectius, però això constitueix una obligació per a la direcció, que haurà d'estructurar-se tenint en compte aquesta premissa, no per al personal l'obligació del qual es limita a *"desenvolupar amb diligència les tasques que tingui assignades"*.

Volem deixar per tant ben clar aquí que en cap cas s'ha d'assolir, per part del personal, cap mena de compromís que impliqui quantificar un volum de producció periòdic.

6. La normativa de prevenció

L'article 29.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals estableix que *"Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball..."*.

Per tant, pretendre, com fa el Decret, que se signi un compromís exprés de complir amb el que estableix la llei resulta purament ridícul.

En primer lloc perquè la llei obliga sempre sense necessitat de compromís exprés (tots ho sabem, però els juristes de funció pública no, està clar) i en segon lloc, perquè hi ha una norma expressa en matèria de salut laboral que estableix l'obligació del personal de complir la normativa de prevenció de riscos.

7. En definitiva

Com sempre, un despropòsit, una mobilització inútil de recursos humans i materials, pròpia d'una Administració abandonada a la indolència dels seus polítics i a la incompetència dels seus gestors. Res de nou doncs

Us recordem que [IAC-CATAC](#) segueix oberta des de casa amb el telèfon desviat [933173151](tel:933173151) i responent totes les vostres qüestions també per correu sindicat@catac.cat

[LLUITA AMB LA IAC-CATAC!!!](#)