

LA “NUEVA NORMALIDAD” EN LA AEAT: LLEVEMOS NUESTRO PROPIO BOLÍGRAFO

Durante el día de hoy, viernes 19 de junio, se ha celebrado Mesa de Negociación en la AEAT para tratar la aplicación en esta casa de la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública del pasado 17 de junio que os trasladábamos ayer.

La “nueva normalidad” en la AEAT, limitada por la Resolución de Función Pública

Como era de esperar, la AEAT se ve extraordinariamente limitada por este texto, cuyo fin siempre fue “una mayor incorporación de las empleadas y empleados públicos a su trabajo presencial” (nota de prensa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública de 15 de junio).

Esa Resolución de Función Pública ha constituido un **gran espaldarazo para tantos jefes que están compitiendo por ver quién mete más gente en una oficina.**

Así, el esquema básico asumido por el Departamento de Recursos Humanos es el mismo que el de Función Pública y puede resumirse en el cuadro siguiente, **sin perjuicio de la aplicación del Plan de Aplicación de la AEAT frente al SARS-CoV-2:**

MODALIDAD EN LA QUE ME ENCUADRA LA AEAT		JORNADA SEMANAL	
		EN OFICINA	A DISTANCIA
PRESENCIAL		Entre el 80% y el 100 %	Posibilidad, con un máximo del 20%
NO PRESENCIAL (PUESTOS EN LOS QUE SU NATURALEZA LO PERMITA)	COLECTIVOS A PRIORIZAR	Obligatorio una parte, con el máximo del 20%	Mínimo el 80 %
	RESTO DEL PERSONAL	Obligatorio como mínimo el 20%	Máximo el 80%

Son “colectivos a priorizar” el personal perteneciente a los grupos definidos en cada momento como vulnerables para la COVID-19, así como el personal que tenga a su cargo:

- o Menores de hasta 14 años.
- o Personas mayores, dependientes o con discapacidad afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día (si bien desde RRHH nos indican que no se va a exigir acreditación del cierre).

Novedades en la AEAT respecto a la Resolución de Función Pública

Aunque no queda otra que asumir ese marco de referencia que ha dibujado la Secretaría de Estado de Función Pública, se han conseguido introducir algunas especialidades para la AEAT en la Mesa en la que hemos participado hoy. Las principales son las siguientes:

- **Flexibilidad, formación y no presencialidad:** en la modalidad presencial se podrá completar la jornada con trabajo no presencial, con el límite máximo del 20% la jornada. Ese tiempo podrá emplearse también para acceder a acciones formativas en el Aula Virtual.
- **Incorporación gradual y progresiva al trabajo presencial y límites:** se establece para el mes de junio un límite del 50% de incorporación al trabajo presencial, que será gradual y progresiva durante la jornada de verano, respetándose en todo caso los aforos previstos en el Plan de Actuación de la AEAT frente al COVID-19.
- **Homogeneidad en la AEAT:** El Departamento de RRHH debe garantizar la homogeneidad de tratamiento en todo el ámbito de la AEAT en cuanto al contenido del Acuerdo.
- **Carácter abierto del acuerdo y futuro del teletrabajo:** se dota al Acuerdo de carácter abierto y se establece la participación de su Comisión de Seguimiento en los trabajos que definirán el modelo de teletrabajo, con el compromiso de que, en caso de Acuerdo, entre en funcionamiento en el último cuatrimestre de este año 2020.

Valoración provisional: mucha tela que cortar aún

La negociación no ha sido más que una trasposición al ámbito de la AEAT de la Resolución de Función Pública, de la que hacemos una valoración negativa.

Ahora mismo, y **tras la negociación, la situación es de total incertidumbre. No se ha concretado nada**, y hoy más que nunca todo dependerá de la concreta gestión de la AEAT y de su sensibilidad en la mesa de seguimiento del Acuerdo. Por ello, nuestra decisión ha sido **estar en el Acuerdo y apostar por influir en la gestión de los nuevos criterios**. La alternativa era criticar un contenido que ya venía impuesto por Función Pública. La experiencia nos dirá si mereció la pena.

Porque la realidad es que hoy no sabemos quién va a poder teletrabajar de forma ordinaria, en qué porcentaje de tiempo, en qué condiciones tendrá que prestar servicio presencial...**Todo está por concretar. En nuestra opinión, la práctica totalidad de los puestos de la AEAT admiten el trabajo no presencial en su mayor medida**. Lo contrario resulta innecesario imponerlo y no se acaba de adivinar el motivo para hacerlo.

Hace un par de días la prensa informaba de un brote de más de 657 contagiados en un matadero en Alemania. Serán muchos muertos, muchos hospitalizados, muchos respiradores ocupados. Y un frenazo a la actividad, a la reconstrucción, al retorno de la normalidad.

Hoy ya hay centros de la AEAT donde algún responsable ha llamado a todos los trabajadores a incorporarse el lunes, sugiriendo como medida profiláctica a quien tenga reparos en compartir el bolígrafo del control de horario que se lleve uno propio. Si mañana tenemos un brote, con sus muertos, sus hospitalizaciones, su sufrimiento, ¿quien decida asumir esa responsabilidad podrá defender que mereció la pena?

19 de junio de 2020

ACUERDO AEAT-SINDICATOS DE 19 DE JUNIO DE 2020 SOBRE MEDIDAS A ADOPTAR EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA CON MOTIVO DE LA NUEVA NORMALIDAD

El 28 de abril de 2020, el Gobierno aprobó en Consejo de Ministros el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad. El objetivo fundamental del Plan era conseguir que se recuperara paulatinamente la vida cotidiana y la actividad económica, minimizando el riesgo que representaba la epidemia para la salud de la población y evitando que las capacidades del Sistema Nacional de Salud se pudieran desbordar.

El 4 de mayo se adoptó la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la aprobación del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad. Dicha Resolución supuso el marco general para garantizar la homogeneidad en las medidas relacionadas con la reincorporación gradual y asimétrica de las empleadas y empleados públicos a los centros de trabajo de manera presencial.

En dicha Resolución se preveía que la fase de nueva normalidad, que se iniciaría una vez finalizada la Fase III, se regiría de acuerdo con las instrucciones de carácter organizativo que se dicten en su momento.

Mediante Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 se establecen las medidas urgentes de prevención, contención y coordinación necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, así como prevenir posibles rebrotes, con vistas a la superación de la fase III del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad por parte de algunas provincias, islas y unidades territoriales y, eventualmente, la expiración de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y sus prórrogas.

Con fecha 17 de junio de 2020 se dicta Resolución, de carácter organizativo, del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública al amparo de las competencias en materia de función pública, negociada con las organizaciones sindicales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Dicha Resolución se dicta con objeto de servir de marco general para garantizar la homogeneidad en las medidas relacionadas con el personal al servicio de la Administración General del Estado en la fase de nueva normalidad, sin perjuicio de las particularidades derivadas de la estructura territorial de cada departamento y ubicación territorial de cada departamento, así como de la necesaria adaptación de las medidas a la evolución de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y sin perjuicio de las especificidades y especialidades existentes en la Administración General del Estado relacionadas con la tipología de personal y los servicios públicos a prestar.

En el caso concreto de la AEAT el día 29 de mayo tuvo lugar una reunión de la Mesa Delegada de Negociación alcanzándose un Acuerdo unánime con las Organizaciones Sindicales representativas por el que se incorporó una Adenda a la Instrucción de la Dirección del Departamento de Recursos Humanos de 11 de mayo de 2020 que contenía determinados aspectos para complementarla según lo acordado en la Mesa, entre los cuales estaba el análisis de las instrucciones de los Departamentos y Servicios de la AEAT definidoras de los servicios esenciales a llevar a cabo en las distintas unidades territoriales tal como se hizo en reunión del 5 de junio de la Comisión de seguimiento de dicho Acuerdo.

Por otra parte la AEAT cuenta con un Plan de Actuación de la AEAT frente al SARS-CoV-2, que es un compendio de medidas que inciden en los aspectos siguientes: alejamiento y barrera, autoprotección personal, buenas prácticas individuales, aplicación en actividades específicas, atención al público (que ha llevado a examinar con rigor cada espacio destinado a ese uso), Aduanas y Vigilancia Aduanera, identificación de necesidades y adquisición de recursos materiales, coordinación de actividades empresariales.

Desde un primer momento los trabajos relacionados con este Plan se han desarrollado en un contexto de colaboración y consenso entre la AEAT y las Organizaciones Sindicales. Se han celebrado 9 reuniones, todas en modo videoconferencia, por parte del Comité de Seguridad y Salud Intercentros o de su Comisión Permanente. La secuencia de las reuniones y contenido principal de las mismas es el que se detalla a continuación:

Reunión de 11 de marzo de 2020 del Comité de Seguridad y Salud Intercentros con la participación del Servicio de Prevención. En ella se aprueba el Plan de Actuación de la AEAT frente al SARS-CoV-2. Se constituye la Comisión Permanente del CSSI como órgano encargado del seguimiento de la evolución de la situación, la aplicación de medidas y la necesidad de actualización de las mismas. Se crea un Espacio de Trabajo telemático a través del cual se mantiene una comunicación continua entre Administración, Sindicatos y Servicio de Prevención

Reunión de 30 de marzo de 2020 de la Comisión Permanente. Se aporta información sobre la evolución de la situación, aplicación del Plan de Actuación y gestión del registro de casos de personal contagiado, sospechoso o en cuarentena por contacto estrecho y su incidencia en los servicios esenciales

Reuniones de 16 y 17 de abril de la Comisión Permanente. Se aprueba la adaptación del Plan de Actuación para integrar las medidas necesarias para una reincorporación progresiva con garantías de salud y seguridad. El Plan recoge unos compromisos de desarrollo en documentos específicos que se presentarían en el plazo de dos semanas.

Reuniones de 5 y 7 de mayo de la Comisión Permanente. Se exponen y debaten los documentos de desarrollo del Plan de Actuación: la Evaluación de Riesgos Genérica realizada por el Servicio de Prevención y sus anexos por actividades y colectivos específicos. También se presentan las actividades formativas y divulgativas planificadas.

Reuniones de 12 y 14 de mayo de la Comisión Permanente. Se aprueba el procedimiento para la gestión de la vulnerabilidad y se informa sobre la confección de fichas informativas sobre el riesgo de exposición a SARS-CoV-2 para cada tipo de puesto o función.

Reunión de 18 de junio de la Comisión Permanente para la adecuación del Plan de actuación, Procedimiento de gestión de la vulnerabilidad y Evaluación de riesgos genérica a la Nueva Normalidad.

En base a todo ello en reunión de la Mesa Delegada de Negociación de la AEAT el 19 de junio en relación con las medidas a adoptar en los centros de trabajo de la AEAT con motivo de la nueva normalidad, se alcanza el siguiente

ACUERDO

Primero.- Modalidades de trabajo.

Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo que regula medidas de carácter organizativo, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, las modalidades de trabajo serán presenciales y no presenciales.

Segundo.- Modalidad presencial de prestación del servicio.

La modalidad presencial de prestación del servicio, que será la forma ordinaria, es aquella consistente en la prestación de servicios en los respectivos centros y lugares de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.1 e) Real Decreto-ley 21/2020,

de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

La modalidad presencial se podrá compaginar con prestación del trabajo en una modalidad no presencial de hasta un 20% de la jornada semanal, incluyendo en ese porcentaje, en su caso, el posible acceso a actuaciones formativas en Aula virtual así como lo previsto en el apartado Sexto del presente Acuerdo. Si lo anterior afectara a puestos en los que la actividad se realiza mediante trabajo a turnos, se podrán reorganizar los mismos con la antelación suficiente, con consentimiento de la empleada o empleado público, salvo que por necesidades del servicio sea imprescindible que se establezcan por la Administración, o en todo caso acogerse a lo dispuesto en el apartado Sexto antes citado.

En el caso de establecimiento de turnos, gozará de prioridad el personal que no pueda acogerse por la naturaleza de sus funciones a la modalidad no presencial, y, al mismo tiempo, tengan a su cargo a menores de hasta 14 años; o personas mayores, dependientes o con discapacidad afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

En el ámbito de seguridad y salud laboral, será de aplicación el Plan de actuación de la AEAT frente al SARS-COV-2 manteniendo su carácter abierto en base a las pautas que puedan establecer las autoridades sanitarias competentes en cada momento, así como a la normativa en vigor.

Tercero.- Modalidad no presencial de prestación del servicio.

Se entiende por modalidad no presencial la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo que se deberá compaginar con una modalidad presencial de la siguiente forma:

- Hasta un 20% de la jornada semanal presencial en el caso de los colectivos prioritizables definidos en el presente apartado.
- Un mínimo de un 20% de la jornada semanal presencial para el resto del personal.

La modalidad no presencial tendrá carácter voluntario, y podrá ser reversible por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio, por solicitud de la empleada o empleado público a través del procedimiento que se establezca para esta manifestación expresa de voluntad, o bien si variasen las circunstancias que motivaran el disfrute de esta modalidad.

La prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará conforme a los criterios de la Dirección General de la AEAT, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios.

Igualmente, la prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará en aquellas modalidades de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.

Esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores del uso de esta modalidad la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

En todo caso, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidad no presencial para las empleadas y empleados públicos pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como grupos vulnerables para la COVID-19.

Igualmente, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidades no presenciales para las empleadas y empleados públicos:

- a) Que tengan a su cargo menores de hasta 14 años.
- b) Que tengan a su cargo personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

En el caso de que ambos progenitores o responsables sean empleadas o empleados públicos en activo no podrán disfrutar de esta medida de forma coincidente.

El personal que preste sus servicios en modalidades no presenciales tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial y no sufrirá modificación alguna en materia de retribuciones, promoción profesional, representación colectiva ni cualquier otro derecho salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

La prestación de los servicios en modalidades no presenciales o de éstas con modalidades presenciales no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada empleado o empleada pública, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

Se comunicará mensualmente a la Comisión de seguimiento del presente Acuerdo los efectivos que se acojan a esta modalidad en uso del procedimiento, así como el tratamiento de la priorización tanto por razones de vulnerabilidad como por razones de mejora de la conciliación.

Todo lo anterior se establece sin perjuicio del resultado que pueda producirse sobre lo previsto en el Acuerdo de 29 de mayo de 2020 en relación con el teletrabajo, y sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación y de los comités de seguridad y salud.

Cuarto.- No incorporación al trabajo presencial.

Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deberán acudir a su centro de trabajo.

Si una empleada o empleado público empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con el servicio de prevención de riesgos laborales. De manera inmediata, la persona se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

Quinto.- Atención al público.

En los servicios de atención al público se priorizará la atención telefónica y telemática. Para el caso de atención presencial será precisa la cita previa y se limitará el aforo conforme al Plan de actuación de la AEAT frente al SARS-COV-2.

Deberán adoptarse las medidas necesarias para minimizar los posibles riesgos para la salud, en los términos que determinen las autoridades sanitarias y de lo previsto en el citado Plan de actuación.

Sexto.- Flexibilización horaria.

La facultad del personal al servicio de la AEAT a la flexibilización de la jornada laboral, prevista en la normativa, le será de aplicación con la finalidad de evitar al máximo cualquier riesgo para la salud de los empleados y empleadas públicas, sin sujeción a los límites de la distribución de la jornada previstos en el calendario laboral de la AEAT, siendo preferentes fórmulas de jornada continuada.

Igualmente, para poder atender los supuestos de flexibilización se habilita la posibilidad de poder completar la jornada laboral presencial diaria con el trabajo no presencial con el límite semanal del 20% previsto en el apartado Segundo anterior.

Asimismo, se podrá ampliar el horario de apertura de los centros de trabajo si fuese preciso para facilitar la rotación del personal, debiendo constar la conformidad del empleado o empleada en los supuestos de alteración de los tramos de su jornada habitual.

Séptimo.- Reuniones.

Con carácter general las reuniones de trabajo se celebrarán mediante audioconferencia o videoconferencia evitándose en lo posible las reuniones presenciales o que impliquen desplazamientos a otra localidad.

Octavo.- Viajes.

Se suspenderán todos aquellos viajes de trabajo que puedan solventarse mediante llamada o videoconferencia.

Noveno.- Cursos y actividades formativas.

Las unidades responsables de la organización de cursos y actividades formativas desarrollarán, con carácter prioritario, su actividad mediante medios telemáticos, con la finalidad de minimizar los posibles riesgos para la salud, respetando en todo caso los términos que determinen las autoridades sanitarias.

Décimo.- Pruebas selectivas.

Las convocatorias de procesos selectivos continuarán su tramitación y ejecución ordinaria, debiendo respetar en todo caso las indicaciones que realicen las autoridades sanitarias.

Se incentivará el uso de medios de carácter telemático tanto en las pruebas de examen como en los ejercicios de lectura presencial de carácter individual por parte de la persona candidata, garantizando siempre que se pueda cumplir con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Undécimo.- Diálogo social.

Las medidas derivadas del presente Acuerdo que se deban adoptar por parte de la AEAT serán objeto de seguimiento en la Comisión de seguimiento del mismo que se constituye al efecto, sin perjuicio de la adopción o actualización de las medidas dado el carácter abierto del presente Acuerdo considerando la evolución de la situación.

Las reuniones se celebrarán con carácter general de forma presencial, con asistencia de los portavoces de las distintas organizaciones sindicales si así lo consideran, con independencia de la participación telemática del resto de miembros.

Duodécimo.- Sujeción a las necesidades de servicio.

Con carácter general las previsiones contempladas en el presente Acuerdo se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio debidamente justificadas de conformidad con los términos establecidos en la normativa vigente.

Decimotercero.- Seguimiento.

El Departamento de Recursos Humanos de la AEAT realizará un informe sobre la incidencia que estas medidas tengan en el funcionamiento de los servicios durante su período de vigencia. Dicho informe será objeto de análisis y valoración en la Comisión de seguimiento del Acuerdo.

Asimismo, efectuará el seguimiento correspondiente de modo que se garantice la homogeneidad de tratamiento en todo el ámbito de la AEAT en cuanto al contenido del presente Acuerdo.

La Comisión de seguimiento participará en el desarrollo de los trabajos que definirán el modelo de teletrabajo y de aquellos puestos de trabajo susceptibles de trabajo a distancia, con el compromiso de que, en caso de Acuerdo, entre en funcionamiento en el último cuatrimestre del año 2020.

Decimocuarto.- Efectos.

El presente Acuerdo será de aplicación desde el momento en el que se alcance la nueva normalidad y producirá efectos hasta que se determine el fin de la crisis sanitaria producida por la COVID-19, en los términos previstos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, efectuándose una incorporación gradual y progresiva al trabajo presencial durante la jornada de verano en los términos establecidos en este Acuerdo sin que supere el 50% en el mes de junio, y respetando en todo caso en lo sucesivo los aforos establecidos en el Plan de actuación de la AEAT frente al SARS-COV-2, así como los criterios de homogeneidad citados en el apartado anterior.

Por la AEAT Se suscribe por existencia de mayoría sindical

Por las OO.SS. Suscriben el Acuerdo los sindicatos:

SIAT, GESTHA, UGT, CC.OO., CSIF, CIG