

**NOTA INFORMATIVA:
MESA DELEGADA MGNAGE - MINCOTUR - 24/FEBRERO/2020**

En esta reunión se trataron los siguientes temas:

1.- Oferta de Empleo Público. -

Lo más destacable es la enorme dificultad existente para la convocatoria de personal funcionario de los cuerpos generales. El déficit de personal empieza a ser alarmante y no se ven soluciones a corto plazo. Las plazas que corresponden a Industria son mínimas e incluso en algunos casos las personas terminan no incorporándose.

2.- Concurso de provisión de puestos de personal funcionario. –

Por una vez parece que la Administración no solo coincide con el posicionamiento de CCOO sino que además está dispuesta a llevar a cabo acciones para dar solución a los problemas existentes. Se va a establecer un sistema de concursos con pocas plazas, tanto generales como específicos con el objetivo de la “depuración completa de los puestos provisionales y con la posibilidad de que el puesto liberado quede libre a resultas”. Serán concursos de unas 40-50 plazas.

Veremos si con estos concursos, en un plazo desde aquí al verano, hemos conseguido reducir al mínimo las situaciones provisionales, para a continuación, libres ya de tener que sacar los concursos con los perfiles de las personas y no de los puestos, pueda salir un concurso en el que apliquen de verdad los principios de igualdad, mérito y capacidad para la cobertura de los mismos.

Además, tenemos que conseguir, por el medio que sea, que nuestras plazas sean “atractivas” porque debido a la falta de personal no podemos admitir que las plazas se queden vacantes.

3.- Aplicación del acuerdo de fondos adicionales. -

La aplicación de este acuerdo solo a plazas ocupadas ha originado un sinfín de problemas. Recomendamos a todos los trabajadores que se vean afectados escriban a Recursos Humanos solicitando las retribuciones que creen que tiene que percibir como consecuencia del acuerdo.

4.- Productividad de personal funcionario. - (incentivos al rendimiento)

La Administración admite que no nos da información sobre las gratificaciones por servicios extraordinarios y nos expone, con carácter general, cuales son los criterios para la asignación de productividad:

Productividad ordinaria: por la realización de tardes

Productividad adicional: por objetivos, dos veces al año. Exponen que si hay excedentes a final de año también se abonan como productividad adicional.

CCOO pregunta porque hay unidades que tienen productividad adicional fuera de estos criterios (es decir, casi todos los meses): la Administración responde que puede ser en unidades donde falte personal y se estén asumiendo trabajos de compañeros; estas unidades suelen ser Oficialía Mayor y Tecnologías de la Información.

5.- Solicitud de CCOO de unificar el dominio informático de todo el Ministerio. -

Actualmente el personal de Comercio tiene su usuario en el dominio informático redinterna.age y el resto en el dominio mityc. Esto está resultando un foco de conflicto enorme, no solo en el día a día,

sino también cuando algún trabajador es trasladado de forma provisional: principalmente ordenanzas del dominio mityc a puestos de comercio de Castellana 162 con dominio redinterna. Cuando se da esta circunstancia el trabajador no puede operar con el ordenador: ni fichaje, ni proa, ni roseta, ni correo, ni internet...esta situación no es de recibo en la época informática en la que vivimos y solicitamos su pronta resolución.

6.- Aplicación indebida de la Instrucción de Jornada y Horarios por parte del Ministerio. –

Grave desencuentro en este punto con la Administración puesto que reclamamos que el descuento de media hora (entre 17:00 y 17:30) que se está efectuando al personal de jornada de mañana cuando se quedan a recuperar horas para cumplir con la jornada semanal SOLO ES DE APLICACION AL PERSONAL CON JORNADA DE MAÑANA Y TARDE.

CCOO expone que la Instrucción de Jornada y Horarios no contempla este descuento y ante la pregunta de cuál es la base legal para aplicarlo, la Subdirectora General responde que es por “norma o costumbre”. Esta medida, que se aplica en unos Ministerios si y en otros no y ni siquiera se aplica en todos nuestros OAAA, es especialmente lesiva para el personal acogido a la flexibilidad extraordinaria por conciliación, ya sea de una o de dos horas, porque les resulta imprescindible quedarse más allá de las 17:00 horas para completar su jornada. Y como estos trabajadores son mayoritariamente mujeres, sacar vosotros mismos las conclusiones. Sin embargo, Recursos Humanos no lo ve así y hasta se ofende por relacionarlo con el tema de Igualdad. Mucha Semana de la Igualdad, pero no tanta igualdad en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; muchas palabras, pero pocos hechos prácticos.

7.- Personal laboral que pasó a funcionario. Importe de los trienios.-

Se ha trasladado a Función Pública y se está a la espera de respuesta.

8.- Teletrabajo.-

CCOO expone que no se ha publicitado el periodo de solicitudes para optar al teletrabajo. La Administración sostiene que si, pero tras realizar las oportunas comprobaciones resulta que no, porque según las normas establecidas por el Ministerio “no es a solicitud del trabajador”. Este punto lo comprobamos al salir de la reunión pues en la propia intranet, en preguntas frecuentes dice: *“El Subdirector General o asimilado, con la conformidad de sus superiores, ofrecerá al empleado público la participación en el programa de teletrabajo de acuerdo con la naturaleza de las funciones de su puesto y el cumplimiento de los requisitos que debe cumplir para acceder a la prestación de servicios por teletrabajo.”*

Por tanto, es el responsable de la Unidad quien se lo tiene que ofrecer a los trabajadores y como en la Resolución del Subsecretario dice que *“La incorporación de empleados públicos al programa de teletrabajo se realizara preferentemente a lo largo del mes de enero de cada ejercicio”* tenéis que estar atentos a primeros de año o incluso recordárselo para que se produzca el “ofrecimiento” y la posterior incorporación.

CCOO no estamos de acuerdo con este sistema porque nos parecería más lógico e incluso fomentaría en mayor medida el teletrabajo si pudiera formalizarse a petición del trabajador (siempre cumpliendo los requisitos establecidos, por supuesto) ya que en el modo actual hay responsables de Unidad que “se olvidan de avisar” y en otros casos existen prejuicios sobre el ofrecimiento a determinados colectivos, ya sea por nivel o como por ejemplo para el personal laboral que, recordemos, también tiene derecho al teletrabajo. Señalar que como os hemos dicho la incorporación es preferentemente en enero lo cual no excluye que se os “ofrezca” (o solicitéis) en otra época del año.

SEGUIREMOS INFORMANDO