


## **Información Mesa Técnica de Negociación 28/10/2024 sobre acoso laboral, comisiones de servicio y otros asuntos**

 **Miercoles, 30 de Octubre de 2024 12:06:39**

# INFORMACIÓN MESA TÉCNICA ACOSO LABORAL COMISIONES DE SERVICIO Y OTROS ASUNTOS 28/10/2024



El pasado 28 de octubre de 2024 tuvo lugar una Mesa Técnica en la que se abordaron los siguientes puntos: 1.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral en los centros educativos. 2.- Revisión y actualización de la ORDEN de 10 de mayo de 2010 (y sus modificaciones en 2012 y 2013). 3.- Ruegos y Preguntas. A dicha reunión asistieron representantes de todas las Organizaciones Sindicales, así como diversos técnicos de la Dirección General de Personal y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La reunión dio comienzo con la valoración de Cristina Bermejo sobre el Protocolo ante situaciones de Acoso en el entorno laboral, al cual se le han tenido que añadir diversas aportaciones realizadas por las diferentes Organizaciones Sindicales. En este línea, las principales modificaciones han sido: Identificar y gestionar el acoso en el entorno educativo, destacando la

importancia de comportamientos como los piropos inapropiados, que pueden afectar la dignidad de los trabajadores. La nueva ley de acoso laboral establece un marco para prevenir y abordar estas situaciones, promoviendo un ambiente seguro y respetuoso. Se ha enfatizado la necesidad de definir claramente el acoso, incluyendo conductas que, aunque consideradas inofensivas, pueden crear un entorno hostil. Se insta a las instituciones a establecer protocolos de denuncia y tratamiento, así como a formar al personal para identificar y actuar en casos de acoso. La Consejería reafirma su compromiso con un entorno laboral saludable y una cultura de tolerancia cero hacia el acoso.

**Propuestas Específicas:** Escala de Gravedad en Casos de Acoso: Se propone una clasificación de gravedad (leve, grave, muy grave) para manejar incidentes de acoso, diferenciando entre conductas puntuales y conductas reiterativas. Esto subraya la importancia de evaluar cada caso con precisión. **Herramientas para Documentación:** Se sugiere la implementación de grabadoras y aplicaciones de transcripción en los centros educativos para facilitar la documentación de casos de acoso, reflejando un esfuerzo por hacer los procesos más eficientes. **Formación Específica:** Se plantea ofrecer capacitación sobre acoso laboral y riesgos psicosociales al personal docente y administrativo, facilitando así la identificación de estos problemas en los centros educativos. **Plazos de Respuesta:** Se busca acortar los plazos y se están trasladando solicitudes para conocer cuándo se suspenden las plazas y qué informes son necesarios para las resoluciones. **Composición de las Comisiones:** Se discute la necesidad de incluir un delegado de prevención en estas comisiones, dado el volumen significativo de casos. **Documentación y Registro:** Se consideran herramientas como grabadoras y aplicaciones para facilitar la documentación. **Confidencialidad y Seguridad:** El protocolo incluirá medidas para proteger la identidad de las víctimas y la confidencialidad de los procesos. **Involucramiento de la Comunidad Educativa:** Se buscará la participación activa de todos los miembros para asegurar la efectividad del protocolo. En principio, van a volver a revisar el documento para trasladar una nueva propuesta a las OOSS en la que se recojan todas las modificaciones comentadas. Tras concluir con el apartado del Protocolo de Acoso se abordaron las cuestiones correspondientes a la Orden de 10 de mayo de 2010, que establece directrices para la provisión provisional de puestos vacantes en el ámbito educativo. Esta normativa es clave para asegurar una gestión eficiente de recursos humanos, garantizando que los centros cuenten con el personal necesario para sus funciones. Los puntos clave debatidos por todas las OOSS, a propuesta de la Consejería de Educación tras varias mesas de negociación sobre la orden, fueron: 1) Incorporación de nuevas comisiones de servicio o la mejora de las existentes: comisión por cuidado de menores de 12 años, comisión de salud ampliada (“por razones de enfermedad grave, situación de dependencia reconocida en grado III o discapacidad reconocida igual o superior al 65% de familiares de primer grado de consanguinidad cónyuge o pareja de hecho”) incluir una comisión para el personal que haya recibido una resolución de adaptación de su puesto de trabajo por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (quizás dentro de las comisiones de salud) y por último añadir una nueva modalidad de comisión de servicio para la consolidación del equipo directivo para personal funcionario interino 2) Revisión de la comisión por necesidades educativas docentes 3) Orden de las comisiones de servicio:

colocando las de Salud por encima de las de Necesidades Docentes. Petición realizada por el conjunto de Organizaciones Sindicales. 4) Gestión de informes negativos y revocación de comisiones de servicio: Cuando se emita un informe negativo sobre el desempeño de un docente, dicho informe debe estar fundamentado en evidencias claras y debidamente justificadas. Esto significa que no basta con una mera declaración subjetiva de que el docente no ha cumplido con sus tareas; deben existir pruebas objetivas que respalden el informe. 5) Comisión para docentes de otras administraciones educativas (península/Canarias): Los docentes deberán solicitar la comisión de servicio desde la primera oportunidad disponible para presentarse al concurso de traslados, si su intención es permanecer en Canarias. Esto implica que no se pueden aplazar las solicitudes en espera de mejores condiciones futuras. Si no solicitan el concurso cuando corresponde, la renovación de la comisión de servicio se denegará automáticamente en años posteriores. El apartado que más debate supuso fue el de la revisión de las comisiones por necesidades educativas docentes. En su intervención el STEC-IC trasladó lo siguiente: Que dichas comisiones sean para proyectos declarados de interés por todo el claustro, y se incluya obligatoriedad de que sean aprobados por este mismo órgano, y limitadas a un % de este. Asimismo, que sea el claustro quien al final del curso decida, previo informe del equipo directivo y la aprobación de la inspección educativa, la continuidad o no del proyecto. Establecer mecanismo para que se lleve a cabo la supervisión de los proyectos de manera adecuada. Se señala que es indispensable que, en el caso de que se elabore un informe negativo sobre el proyecto realizado, esté motivado; deban ser acompañados de evidencias claras y justificadas del desempeño negativo, y que se notifique al docente con suficiente antelación para que pueda tomar medidas correctivas. Otras aportaciones: que el proyecto sea de centro y no del docente Desde el STEC-IC en este apartado, volvemos a incidir en que las Comisiones de Salud deben tener prioridad e ir por delante en el orden de prelación respecto a las Comisiones por Necesidades Docentes.

El STEC también formuló diversas preguntas y propuestas en relación con la orden, destacando la importancia de la salud del personal docente, indicando que en este caso debe desaparecer el requisito de tener que participar en el concurso de traslados para solicitar la prórroga, sea cual sea el motivo por el que se ha solicitado y concedido la comisión de salud, además valoramos de manera positiva la creación de una nueva comisión por cuidado de hijos menores de 12 años y la inclusión de una posible variante de la comisión de salud en la que se incluyan aquellas personas que tengan un informe en el que se especifique la necesidad de adaptarles el puesto de trabajo. Otros temas abordados en relación con la Orden 10 de mayo de 2010: 1.- Provisión de Puestos Vacantes: Se establece que se pueden añadir elementos en los anexos para la provisión de puestos, indicando flexibilidad en la normativa. 2.- Necesidad de Control: Se señala la falta de seguimiento y evaluación en la aplicación de la orden y en la validación de proyectos. 3.- Problemas en la Adjudicación: Se menciona la necesidad de un seguimiento más riguroso en la calidad de los proyectos aprobados. 4.- Prioridad en la Adjudicación: Se discute la dificultad de equilibrar la estabilidad del personal interino con los derechos de los funcionarios de carrera. 5.- Flexibilidad y Adaptación: Se busca flexibilidad para adaptarse a las necesidades específicas de cada centro educativo. Otros Aspectos Relevantes Además de los temas tratados, surgieron puntos de interés que reflejan el compromiso de la Consejería con la mejora continua y la adecuación de políticas educativas: Recursos Humanos y Auxiliares Educativos: Se señalaron carencias en personal auxiliar para estudiantes con necesidades especiales. El STEC-IC les facilitó una tabla con todos los centros de todas las islas y la cantidad de auxiliares que faltan en cada uno de ellos. La Consejería se comprometió a revisar estos casos de manera individual. Formación para Evaluaciones Institucionales: El STEC-IC solicitó mayor acceso a formación para personal liberado sindical en evaluaciones institucionales y otros aspectos útiles para la realización de su función, a lo que la Consejería respondió que evaluará opciones para facilitar este acceso y que a los liberados le corresponde un porcentaje de todas las plazas de formación que vayan saliendo. Oposiciones: No hay novedades. En principio sabremos más información la primera quincena de noviembre.