

COMUNICADO SOBRE LA REUNIÓN DE CONDICIONES LABORALES DEL IC-EXTERIOR DEL 9-7-2020

Se celebra la reunión a las 10 h. con la asistencia de la Directora de RRHH, Responsable relaciones laborales, Jefa del departamento de selección y contratación y Técnica de Salud Laboral por parte del Instituto Cervantes y los sindicatos CSIF, UGT y FECCOO. El orden del día de asuntos a tratar es el que sigue:

1. Instrucciones para la nueva normalidad en la red de centros en el exterior
2. Puestos de bibliotecario y gestor cultural
3. Ruegos y preguntas

1- INSTRUCCIONES PARA LA NUEVA NORMALIDAD EN LA RED DE CENTROS EN EL EXTERIOR

Como ya vimos, el IC presentó en la reunión del 6 de julio su propuesta de "Plan de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19 en los centros del Instituto Cervantes". En esta reunión monográfica las tres centrales sindicales manifestamos nuestro desacuerdo con varios aspectos de la propuesta: que se trate de indicaciones y no de instrucciones, que no se sigan las medidas establecidas en la Resolución de Función Pública del 17-6-2020 y que no se garantice la protección sanitaria a las trabajadoras y trabajadores del IC y sus usuarios. En estas indicaciones se deja toda la potestad a los directores y se da prevalencia a las normas que en su caso establezca cada país. Siendo obvio que en un gran número de países, especialmente en los más golpeados por la pandemia, las medidas son deficitarias o no existen, y en ningún caso son comparables a las medidas de protección sanitaria y social que nuestras leyes y normativas estipulan, no podemos aceptar que quienes prestamos nuestros servicios para España en el mundo nos encontremos privados de la más mínima seguridad y garantías. Por tanto exigimos la protección de las leyes españolas, un trato de igualdad con nuestras compañeras y compañeros de Sede IC y la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1007.

En el transcurso entre la reunión del 6 de julio y la de hoy, los tres sindicatos acordamos conjuntamente una propuesta, elaborada por la FECCOO, de Instrucciones para Nueva Normalidad en los centros y un documento de medidas para evitar y prevenir los riesgos derivados del SARS-COV 2. Estos documentos los enviamos a RRHH la noche pasada ya que no fue posible consensuarlo antes y han sido tratados punto a punto en la reunión de hoy.

RRHH rechaza una buena parte de nuestras propuestas y mantiene el principio de que no se nos puede aplicar la Resolución de FP de 17 de junio ya que el IC no se encuentra en la Mesa Delegada del MAEUEC ni en la Mesa Delegada de la MGNAGE en el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, por lo que las normas de la mencionada Resolución solamente pueden inspirar las instrucciones pero no

determinarlas.

Rechazan las medidas propuestas para contingencias porque la postura del MAEUEC ordenó, a través de un telegrama, que todos los empleados públicos en el exterior debemos de mantenernos en nuestros destinos aunque los centros se encuentren cerrados y estemos desarrollando teletrabajo.

En algunos aspectos RRHH reconoce la idoneidad de nuestras propuestas: las garantías para preservar la salud que marca la Resolución para la Nueva Normalidad, que se debe de aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1997 y consultar e informar a las trabajadoras y trabajadores de los centros, en la persona de sus delegados de personal, que son delegados de prevención o en el delegado de prevención que el personal designe a estos efectos.

Se comprometen a reconocer las opciones de teletrabajo para colectivos vulnerables por razones de salud y razones sociales en la forma señalada en la Resolución de Nueva Normalidad, y su derecho a teletrabajar hasta un 80% y las posibilidades de jornadas de trabajo mixtas (presencial y teletrabajo).

También se comprometen a la elaboración de un Plan de Prevención en el que contarán con las aportaciones que hemos hecho en el documento de medidas. Las instrucciones serán enviadas esta misma tarde a los directores de los centros y a la CCL sin posibilidad de más réplica.

Señalamos algunos casos en los que no se están cumpliendo las medidas de prevención de riesgos, en cuanto a la organización del trabajo y a las medidas comunes materiales como el caso del IC de El Cairo, en donde a excepción de los profesores, el resto del personal están trabajando presencialmente, con el centro abierto al público, en un país en el que la situación sanitaria es extremadamente deficiente y la pandemia se extiende sin control por la ciudad.

En cuanto a las propuestas de nuestra parte para situaciones de contingencia en las que un trabajador o trabajadora no pueda entrar en el país, insistimos en que deben de estudiarse medidas como la adscripción provisional a otro centro o la comisión de servicios. Consideramos que esta posibilidad no debe descartarse y podría ser muy útil para el funcionamiento del IC, sea en forma telemática que presencial. En el caso de la Red de Bibliotecas del Instituto podría suponer un apoyo a las 12 bibliotecas que no disponen de un titular, a la espera de la convocatoria de nuevos concursos de traslados y/o la cobertura de dichas plazas existentes en el catálogo.

Resaltamos que cuando se establezcan turnos se vigile que se lleve a cabo de forma equitativa y no se permitan abusos de jerarquía. También incidimos en que **no deben de hacerse diferencias en la protección de derechos y oportunidades entre los trabajadores de Sede y los Centros.**

Finalmente solicitamos, una vez más, que estas instrucciones lleguen a toda la plantilla, que no se queden en poder de los directores y equipo directivo y consideramos que lo más idóneo para garantizar la información es **que se coloquen en Intranet** y así lo trasladamos a la responsable de RRHH.

2- PUESTOS DE BIBLIOTECARIO Y GESTOR CULTURAL

Los tres sindicatos presentamos la propuesta de que se establezca como requisito el nivel B1 o equivalente de francés o inglés y un nivel superior de estas lenguas y el resto de los idiomas se computen como mérito en los concursos.

Esta propuesta es rechazada con el argumento de que esta condición ya existía en las convocatorias.

RRHH nos informa de que la postura del Departamento de Cultura, de la Dirección y la Secretaría General es mantenerse en la exigencia de conocimientos de los idiomas locales con el argumento de que son imprescindibles tanto para prestar satisfactoriamente los servicios de biblioteca como para desarrollar las actividades culturales de los gestores. Exponen que el idioma local del país es un elemento determinante para el nuevo perfil de bibliotecarios/as que desea el IC, haciendo alusión a la necesidad de **un personal que no se limite a catalogar en una esquina**.

A la pregunta de qué se va a hacer con los centros en los que se exige el idioma local y que tienen jefes de biblioteca y de actividades culturales que no lo dominan y a los que no se les va a exigir, responden que simplemente irán esperando a las jubilaciones para transformar esos puestos en bibliotecario y gestor cultural. Entendemos que este razonamiento constituye una contradicción *in términos*, más cuando hay 15 jefes de biblioteca en centros donde se pretende exigir lengua local exclusivamente y 6 jefes de actividades culturales en centros donde se pretende exigir lengua local exclusivamente. Es decir, se están planteando unos requisitos idiomáticos como único argumento de un modelo profesional que **se va a llevar a plenitud dentro de 20 años quizá**, cuando el perfil deseable será diferente.

Volvemos a insistir en la restricción de movilidad que suponen estas medidas y la necesidad de que ello se reflexione para no lesionar los derechos laborales, junto a la demanda de una **revisión integra/global de los conocimientos idiomáticos** sea para el personal de centros que de sede.

Por tanto la postura del Instituto Cervantes es inamovible y de negativa total, real, a la negociación. En lugar de reconocerlo se nos acusa a los sindicatos de falta de voluntad negociadora, lo que no es cierto puesto que hemos ofrecido otras opciones que siempre han sido rechazadas por el IC.

Sospechamos que el IC jamás tuvo voluntad de negociar y solamente ha presentado estos catálogos en la CCL por impositivo legal, cuando ya incluso los tenían preparados para enviar a CECIR y en un primer momento nos comunicaron que ya lo habían hecho.

Nos parece una estrategia poco elegante que a nuestra propuesta de una dotación en tiempo de trabajo y/o económica para que los dos colectivos adquieran competencias idiomáticas se nos proponga asignar una parte del presupuesto del Plan de Formación Anual a la exclusiva formación lingüística de bibliotecarios y gestores culturales.

Nuestra negativa ha sido radical, por las dos siguientes razones:

- **Los cursos de idiomas ya están contemplados en el P. Formación.**
- **No se pueden reducir las prestaciones de todo el personal del IC para dedicarlo a un solo fin y dos colectivos.**

CSIF plantea la pregunta de que cómo se ha pensado solventar la situación en los centros de EEUU que, al no haber renovación de visados, obliga a trasladarse también a bibliotecarios y gestores y cómo se les podrá reubicar si no cumplen el requisito de idioma en las plazas vacantes. La respuesta que nos dan es que ya se verá en cada momento y caso.

Habiendo concluido la negociación sin acuerdo, el IC nos informa que en los próximos días enviará los catálogos con los requisitos de idiomas a la CECIR para su aprobación. Por nuestra parte informamos de que ejerceremos las acciones legales oportunas en cada momento y caso.

3- RUEGOS Y PREGUNTAS

1.Consulta sobre aplicación de equivalencias de idiomas por los estudios universitarios y títulos correspondientes. Nos garantizan la aplicación de las equivalencias establecidas por sentencias judiciales: B2 para los idiomas de la carrera, C1 para la licenciatura y C2 para el doctorado respectivamente.

2.Pregunta sobre los requisitos de idiomas: dado que en las convocatorias IC pueden participar extranjeros de países en los que el español no es lengua oficial, pedimos que se nos aclare por qué el nivel de español que se exige es B2 y no un dominio más alto. Es especialmente llamativo y preocupante que para plazas de Profesor Aula sea también B2. La respuesta de RRHH es que, aun tratándose de estos casos no se puede exigir un nivel más alto a los extranjeros en cumplimiento de **lo establecido por Función Pública y el EBEP.**

3.Protestamos sobre la discrecionalidad con la que se han concedido los permisos de entre 5 y 10 días para teletrabajar desde el domicilio familiar unidos a las vacaciones. Nos consta que con los mismos justificantes y argumentos se ha denegado a unos y

concedido a otros.

4. Pedimos que estos criterios se especifiquen y se actúe con la equidad y transparencia que corresponde a un estado democrático y de derecho.

5. Reiteramos la petición de modificar los porcentajes de distribución de capítulo de méritos, prueba objetiva y entrevista, de forma que esta última deje de tener el mayor peso en las convocatorias, siendo además la entrevista la más subjetiva de las tres.

6. Nos preocupa la situación y el futuro del IC de Estocolmo, que paga un alquiler muy alto y donde su director ha manifestado ante el personal que no buscará un edificio más barato sino que el centro debe cerrarse.

7. Por último proponemos en próximas reuniones se acuerden cuáles son los puestos de obligada presencialidad y los porcentajes de jornada correspondientes, de forma objetiva que evite valoraciones subjetivas por parte de la dirección de cada centro.

REUNIÓN DE CCL-IC DEL 20-07-2020

El orden del día es:

1. Plan de Prevención en los centros.
2. Puestos de Bibliotecario y Gestor Cultural del Catálogo del IC
3. Ruegos y preguntas.

1.- Se aprueba el Plan de Prevención para los centros IC, añadiendo y modificando algunos puntos solicitados por los sindicatos. En este sentido propusimos mejorar la redacción de algunos párrafos para evitar ambigüedades y concretar las medidas de protección en algunas actividades que no habían sido contempladas en el documento original. También solicitamos que se establezcan medidas más concretas en el espacio de las bibliotecas, como la distancia entre las mesas para la lectura, la separación de los espacios y las mamparas que sean necesarias.

2.-Puestos de Bibliotecario y Gestor Cultural.

La dirección de RRHH nos informa de que, dado que no ha sido posible alcanzar un acuerdo, el Instituto Cervantes remitirá a CECIR a la mayor brevedad posible su

propuesta de catálogos para estos puestos con los requisitos idiomáticos establecidos por ellos, aunque aún es posible que se produzca alguna rebaja en los niveles exigidos si así lo decide el Departamento de Cultura y la Dirección y Secretaría General.

El IC sigue considerando que con la aprobación de estos catálogos modificados se cumple con el requisito establecido por la Audiencia Nacional para legitimar las convocatorias de traslados sucesivas al subsanar el defecto de forma que ha dado lugar a las sentencias sobre los concursos de traslado de bibliotecarios de 2018 y 2019. FECCOO insistimos en que el problema no se soluciona con esta medida y que la cuestión de fondo sigue sin solucionarse, más al contrario se agrava, por ello ejerceremos las acciones legales oportunas ya que el efecto de estos nuevos catálogos es mantenerse en la **intención de modificar las condiciones de ingreso**. Los tres sindicatos hemos rechazado esta actuación por considerarla contraria a los derechos e intereses de las trabajadoras y trabajadores afectados y así lo hemos manifestado por escrito y en las sucesivas reuniones de condiciones laborales.

También recordamos que nunca nos hemos negado a negociar y que hemos presentado propuestas constructivas y beneficiosas para bibliotecarios y gestores, también para el propio IC. Lamentamos mucho que no hayan sido consideradas por la institución totalmente cerrada en banda minusvalorando o beneficiándose de los efectos provocados por dicha decisión, la imposibilidad de cubrir dichas plazas con técnicos bajo contrato laboral español y forzando una **"localización" encubierta de dichas categorías**.

FECCOO también solicitamos que se nos comunique la aprobación o no de la CECIR. RRHH contesta que nos informará a través de un correo electrónico y que si aún fuera posible durante este año, convocará traslados de Gestores Culturales, e incluso de Bibliotecarios.

3.- Ruegos y Preguntas.

- La Directora de RRHH nos informa de que acaba de recibirse la respuesta del Secretario de Estado de Función Pública a la carta e informes remitidos por el IC a principios de marzo, en la que se solicitaba que la consideración de funcionarios a los solos efectos de afiliación a la Seguridad Social española se haga extensivo a todo el personal español del IC, eliminando las condiciones que impone la Resolución conjunta de FP y SS de abril 2019. La **RESPUESTA ES NEGATIVA**, desestima la petición del Instituto Cervantes con el apoyo de FECCOO y se mantiene en las cláusulas restrictivas. Seguirán fuera de la SS española todos los empleados públicos que ingresaron en la UE a partir del día 1 de mayo de 2010 y cualquiera que lo haga en lo sucesivo. Esta respuesta también aclara que la intención de Función

Pública es que, con el paso de los años, todos los empleados públicos españoles en países de la UE estén integrados en los sistemas de seguridad social local. Solicitamos a la responsable de RRHH que trasladen a los afectados dicha respuesta.

- Se tratan los problemas que estamos teniendo tanto para volver a España en vacaciones como para reincorporarnos a los centros, muchos países mantienen las fronteras cerradas, no hay vuelos de comunicación con España y se producen todo tipo de incidencias. Los sindicatos pedimos que se expidan documentos que funcionen como salvoconductos y que se hagan no solamente en español y el idioma local sino también en inglés para atravesar cualquier frontera sin problemas. Estos documentos ya se tienen elaborados en todos los idiomas y están guardados en los archivos de la Sede, por tanto solamente hay que pedirlos y adaptarlos a cada caso. La respuesta de RRHH es que lo estudiará.
- Desde FECCOO proponemos que las reuniones y seminarios que se convoquen en diferentes áreas tengan en cuenta la enorme dispersión horaria de los 75 centros. Nos parece imprescindible que se haga todo lo posible para garantizar la participación de los colectivos convocados, para ello hay que flexibilizar el horario, ofrecer más de una alternativa, anunciar los eventos con antelación suficiente, recoger propuestas y también grabar las sesiones. Nos parece que, en este caso, hay departamentos, como Académica, que pueden ser un ejemplo de buenas prácticas y sería muy productivo que esta sea la tónica general.

FE-CCOO-EXTERIOR
21- 07 - 2020