

## Propuesta ASTIC a la consulta Pública Previa al “Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado”

El presente documento recoge las propuestas de nuestros asociados y Junta Directiva.

Se expone en el primer apartado la importancia de la modalidad de teletrabajo en el contexto actual y a continuación se desarrollan las propuestas de modificación al texto del Real Decreto de regulación del teletrabajo en la AGE por parte de ASTIC (Asociación Profesional de Cuerpos Superiores de Sistemas y Tecnologías de la Información de las Administraciones Públicas).

### **La importancia del Teletrabajo en el contexto actual**

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), fundamental para dotar a nuestra sociedad de herramientas que la permitan competir en un mercado global, ha posibilitado nuevas modalidades de prestación de servicios entre las empresas y sus empleados/as, ofreciendo beneficios a ambos y también a la sociedad en general. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el término “teletrabajo” como “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.

En la situación actual originada por la pandemia, el teletrabajo facilita la protección de la población al evitar traslados innecesarios y la concentración de trabajadores/ras en espacios en los que no se pueda garantizar la distancia mínima de seguridad.

En relación con la protección medioambiental, el teletrabajo es una pieza básica y efectiva que permite reducir drásticamente tanto la huella de carbono como la contaminación acústica, como también hemos tenido la oportunidad de comprobar en la etapa de confinamiento.

Es relevante destacar también la reducción sobre el número de accidentes “in itinere” que aportará esta modalidad de prestación de servicios. Según el anuario estadístico del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el año 2018 se produjeron 84.511 de accidentes de trabajo “in itinere” con baja, que representaron el 13,7 % del total de accidentes con baja; en 2019 se produjeron 87.846 accidentes de trabajo “in itinere” con baja (13,5 % sobre los accidentes totales con baja) y en 2020 se redujeron los accidentes “in itinere” con baja a 59.333, lo que representa el 11,7 % del total de accidentes con baja laboral (produciéndose una disminución de dos puntos porcentuales).

El trabajo a distancia, es ya una realidad económica, que exige una reglamentación jurídica que permita establecer su marco normativo, no obstante, debe observarse que sus diferentes modalidades precisarán de cierto **grado de flexibilidad** en su **regulación**. Desde nuestra asociación se propone revisar la regulación del marco normativo general en el “Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración

del Estado” con el fin de posibilitar su adaptación mediante acuerdos específicos en cada departamento teniendo en cuenta las necesidades concretas de cada situación.

El teletrabajo conlleva no sólo beneficios sino también algunos perjuicios, como pudiera ser mayor dificultad en la comunicación o coordinación, y presenta también algunas limitaciones, por lo que el primer requisito para su adopción debe basarse en la **voluntariedad tanto del trabajador/ra como de la administración**. No todos los empleados públicos podrán o desearán optar por esta modalidad de prestación de servicios. Esta voluntariedad debe conservarse a lo largo de la prestación de servicios, pudiendo optarse, o no, por la modalidad de teletrabajo en base a las necesidades específicas de la persona a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta también las necesidades de la Administración. Así, la adhesión al teletrabajo debería ser **voluntaria y reversible** en cualquier momento, sin perjuicio de que, como consecuencia de una **revisión** por parte de la administración, se determine la finalización, y la modificación de sus términos o su suspensión temporal por causas tasadas.

Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos **total o parcialmente** de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus **características** específicas y a los **medios** requeridos para su desarrollo, y fundamentalmente que se puedan ejercer total o parcialmente de forma **telemática**.

Otro aspecto fundamental a considerar en la modalidad de “trabajo a distancia” o “teletrabajo” son los derechos de los empleados y empleadas que voluntariamente opten por esta modalidad de prestación de servicios en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, y de protección y confidencialidad de sus datos personales. En este sentido, es especialmente necesario **garantizar la privacidad** y el **derecho a la desconexión digital**, garantizando el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En el ámbito de la privacidad, las plantillas debe ser claramente informadas de las condiciones que regulan la modalidad de teletrabajo, del uso de las herramientas corporativas que puede realizar y de cómo se realizarán las labores de mantenimiento de estas, debe garantizarse que en ninguna circunstancia se accederá a la posible información personal sin conocimiento del empleado público.

En relación con el derecho a la desconexión digital, debe establecerse claramente el rango de jornada obligatoria o de “guardia” en la que el/la empleado/a debe garantizar su conexión, el resto de la jornada debe ser flexible a voluntad del empleado/a, sin que pueda interferirse en la misma salvo causa debidamente acreditada y justificada.

El/la empleado/a debe poder **elegir libremente desde dónde realizará su conexión** al puesto de trabajo, garantizando en todo momento que cumple las condiciones de seguridad y prevención de riesgos establecidas por la administración.

En relación con los derechos sindicales, debe garantizarse que la modalidad de teletrabajo posibilita su ejercicio efectivo.

Es necesario garantizar también que los teletrabajadores o teletrabajadoras no sufrirán ningún tipo de discriminación en sus posibilidades de formación y promoción en la administración.

Salvo acuerdo en contrario, los medios que posibilitan la modalidad de teletrabajo deben ser proporcionados por la administración; tendrán la consideración de “medios”, además de las herramientas tecnológicas precisas (portátil, **móvil corporativo**, conexión a internet, pantalla adecuada, ratón, auriculares, ...), las herramientas de atención necesarias al puesto de trabajo y las acciones formativas que faciliten el uso de las herramientas corporativas de forma segura, así como las acciones de concienciación en privacidad y en protección de datos y de riesgos laborales.

En este sentido, se sugiere fomentar que parte de las ayudas destinadas a la acción social puedan destinarse al apoyo de la modalidad de teletrabajo (cuota básica de conexión a internet, ...).

La administración deben mantener su obligación de garantizar que cada trabajador/ra recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su incorporación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El/La empleado/a está obligado/a a seguir dicha formación.

#### **Resumen de Aspectos importantes a considerar:**

- Voluntariedad en la elección de la modalidad Teletrabajo a lo largo del tiempo.
- Garantizar los derechos de los teletrabajadores y teletrabajadoras (especialmente relevantes son los relativos a su privacidad y desconexión digital).
- Provisión de medios de teletrabajo por parte de la administración salvo pacto en contrario.
- Regulación del marco general normativo que permita cierta flexibilidad para posibilitar la adecuación a las características concretas de los puestos de trabajo y de la administración.
- Garantizar la adecuada formación en Tecnologías de la Información, Seguridad de la Información, Protección de Datos Personales y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para finalizar esta introducción, queremos resaltar la amplia implantación de la modalidad de teletrabajo en algunos sectores y los casos de éxitos ya existentes tanto en empresas públicas como privadas; dado que nuestra asociación está dirigida a los profesionales de las administraciones públicas, queremos destacar, como ejemplo, el

caso de éxito de la Agencia Española de Protección de Datos cuyos resultados ha publicado en un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas:

[La experiencia de la AEPD en la conciliación de la vida familiar y laboral.](https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-04/valoracion-programa-teletrabajo-2019.pdf)

<https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-04/valoracion-programa-teletrabajo-2019.pdf>

<https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-12/teletrabajo-aepd.pdf>

Queremos destacar también el excelente resultado de la modalidad de teletrabajo en los departamentos durante la pandemia, en especial en las unidades de Tecnología, acostumbradas a mantener y prestar los servicios de forma online.

El teletrabajo, en periodo de pandemia, ha permitido crear nuevas dinámicas de trabajo alineadas con el trabajo en equipo y fomentado la compartición del conocimiento. Nos ha permitido demostrar la capacidad del personal de la administración para asumir sus obligaciones cuando se confía en ellos implementando auditorías ex post que no penalizan el servicio, en un alineamiento claro con normas europeas modernas y tan relevantes como el Reglamento General de Protección de Datos.

Para que el proyecto de teletrabajo sea un éxito es necesario realizar un cambio en la unidad de medida, sustituyendo el número de horas trabajadas por las unidades de trabajo ejecutadas orientadas a objetivos.

### **COMENTARIOS AL TEXTO PROPUESTO**

A continuación se realiza un análisis pormenorizado del texto basado en el desglose de los artículos justificándose la nueva propuesta de redacción. Del mismo modo, se reforzarán argumentativamente ideas que se reflejan en la Exposición de Motivos y a lo largo del texto reglamentario.

#### **ANÁLISIS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Exposición de motivos comienza citando el contexto y la importancia de la tecnología (página 1 “La urgencia de la situación supuso un extraordinario esfuerzo de las empleadas y empleados públicos de las Administraciones Públicas para garantizar un funcionamiento eficaz de los servicios y el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y empresas mediante nuevas formas de organización y prestación de trabajo en modalidad no presencial. En este tiempo, la tecnología ha sido una herramienta clave para seguir trabajando ante la situación generada por la COVID-19, demostrando que favorece transformaciones que redundan en la mejora de la eficacia, el bienestar de las empleadas y los empleados públicos y la creación de una administración digitalizada, más abierta y participativa”).

- Se sugiere incorporar también la posibilidad de conciliación familiar aportada por la opción de teletrabajo: “ ... el bienestar de las empleadas y los empleados públicos, **la conciliación familiar** y la creación de una administración digitalizada, más abierta y participativa”.

En la página 2 apartado II se indica: “Para hacer realidad esta transformación el teletrabajo constituye una herramienta clave, ya que contribuye a modernizar las formas de organización, a través de la fluidez de los intercambios de información y la comunicación en tiempo real por medios telemáticos, así como la gestión del espacio en entornos cada vez más flexibles; suponiendo además la introducción de formas de dirección orientada a la consecución de objetivos y la evaluación del rendimiento para la correcta supervisión del trabajo realizado en remoto.”

Es fundamental tener en cuenta la flexibilidad y capacidad de personalización que aporta el teletrabajo. El espíritu de esta modalidad organizativa de prestación de servicios se puede resumir indicando que el **teletrabajo es por esencia flexible**, adaptable, resiliente, permeable; y éste debe ser la “ratio legis” que enmarque el presente Proyecto de Reglamento.

Es también relevante señalar que **el teletrabajo se basa** no únicamente **en la responsabilidad colectiva**, que puede supervisarse por medio de la consecución de tareas y objetivos prefijados, sino también en la **responsabilidad individual** que ha de fomentarse por medio de la formación, la cultura organizativa y la disciplina personal y profesional. La responsabilidad individual debe garantizar la **autonomía en la gestión del propio trabajo** que se complementará con el seguimiento de las instrucciones operativas corporativas que garanticen el cumplimiento de los fines de la organización.

Retomando el análisis de la exposición de motivos se manifiesta en relación a la jornada: “En cuanto a la jornada, ésta será la que corresponda a cada empleada y empleado público de acuerdo con el calendario laboral, sin que pueda fraccionarse la jornada diaria para la prestación de servicios de forma presencial y mediante teletrabajo. En todo caso, se recoge la figura del horario de disponibilidad, equivalente al horario de presencia obligatoria en la prestación de servicios presencial, en el que la persona teletrabajadora tiene la obligación de prestar servicios y estar contactable por los medios telemáticos a su disposición.”

- Como se justifica más adelante en la nueva propuesta de redacción del artículo 9.3, debería matizarse incluyendo “**con carácter general**” para facilitar la adaptación a casos debidamente justificados.

En la página 4 “Se regulan dos modalidades de teletrabajo. La modalidad general que consistirá en la prestación mediante teletrabajo de un total de tres días cada semana, debiendo acudir presencialmente dos. Se prevé también la existencia de una modalidad excepcional con una prestación de servicios presenciales de al menos el 10%, dirigida a atender circunstancias organizativas especiales para favorecer la prestación de servicios en puestos de trabajo de los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos de la Administración del Estado manteniendo la residencia en zonas en declive demográfica, así como favorecer la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura”, se sugiere incorporar también la posibilidad de reagrupación familiar cuando el cónyuge sea empleado público.

- La redacción propuesta sería: "...favorecer la prestación de servicios en puestos de trabajo de los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos de la Administración del Estado manteniendo la residencia en zonas en declive demográfico, **a favorecer la reagrupación familiar cuando el cónyuge sea también empleado público**, así como favorecer la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura”.

En la página 7 se sugiere introducir la conciliación entre las posibilidades que ofrece la modalidad de teletrabajo:

- “Este real decreto se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. El presente real decreto persigue la consecución del interés general al permitir a la Administración del Estado regular e implementar de manera homogénea una modalidad de organización del trabajo que resulta beneficiosa tanto para las empleadas y empleados públicos (motivación, **conciliación**, y autonomía en el desempeño profesional) y la propia Administración (organización más moderna y eficaz) como para el conjunto de la ciudadanía (mejora en la prestación de servicios e impacto medioambiental).”

#### *JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

Una de las bondades del teletrabajo es la posibilidad de favorecer la conciliación. En este sentido es importante considerar aspectos tales como el cuidado de personas mayores y/o enfermas dependientes con parentesco (al menos directo), o una propia baja médica que dificulte el desplazamiento pero no afecte a la capacidad de trabajo. La modalidad de teletrabajo permite a los empleados y empleadas públicas conciliar su vida profesional y personal. El teletrabajo apoya a los cuidadores/ras no profesionales, favoreciendo la posibilidad de que un familiar cuide de una persona dependiente a su cargo lo que favorece psicológicamente a la persona dependiente y al sistema de dependencia, al suponer una importante reducción de costes para el sistema.

#### ENMIENDAS AL TEXTO REGLAMENTARIO

Proseguimos con el análisis del articulado del proyecto de reglamento:

TEXTO ACTUAL (Art. 1.2):

Artículo 1. Objeto y Finalidad.

“2. La forma ordinaria de prestación del servicio en el ámbito de aplicación de este real decreto es la presencial. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la reducción de costes, la atención a necesidades organizativas de los departamentos ministeriales y los organismos públicos así como a favorecer la residencia de las empleadas y empleados públicos en zonas en declive demográfico.

El teletrabajo no supondrá alteración del régimen de conciliación del desarrollo

profesional con la vida personal y familiar del que disfrutan las empleadas y empleados públicos y respetará, en todo caso, los principios de igualdad de trato entre mujer y hombre y de corresponsabilidad.

NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

- **Artículo 1. Objeto y Finalidad.**

“2. La forma ordinaria de prestación del servicio en el ámbito de aplicación de este real decreto es la presencial. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la reducción de costes, la atención a necesidades organizativas de los departamentos ministeriales y los organismos públicos, **favorecer la reagrupación familiar cuando el cónyuge sea también empleado público**, así como a favorecer la residencia de las empleadas y empleados públicos en zonas en declive demográfico.

El teletrabajo **facilitará el** régimen de conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar del que disfrutan las empleadas y empleados públicos y respetará, en todo caso, los principios de igualdad de trato entre mujer y hombre y de corresponsabilidad.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

En el artículo 1 se propone incorporar la reagrupación familiar y facilitar la conciliación dado que la modalidad en teletrabajo puede contribuir favorablemente en ambas situaciones.

TEXTO ACTUAL (Art. 2.e):

Artículo 2. Definiciones

e) Horario de disponibilidad: horario fijado en el que la empleada o empleado público tiene la obligación de prestar servicios y estar disponible para ser contactado con carácter inmediato por correo electrónico, llamada telefónica u otro medio de comunicación que se utilice en la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.

- COMENTARIOS EN RELACION CON (Art.2.e)

**No puede identificarse el correo electrónico como un medio de contacto inmediato**, asimilándolo a una llamada telefónica. El correo electrónico no es una herramienta síncrona, no es una herramienta de chat o conversacional.

Podría implicar una enorme pérdida de tiempo estar pendiente de atender el correo en lugar de desarrollar el trabajo previamente planificado.

Debe fomentarse el empleo de herramientas que permitan optimizar el tiempo de trabajo, y la planificación de tareas, por ejemplo con técnicas de metodologías ágiles de trabajo en grupo, de forma independiente deben proporcionarse canales prioritarios de aviso por ejemplo a través de **llamadas telefónicas a los móviles corporativos**.



TEXTO ACTUAL (Art. 5):

Artículo 5. Condiciones organizativas.

El artículo 5.1 establece, como un principio general que informa la regulación, que “el acceso a la prestación de servicios mediante teletrabajo y, en su caso, la continuidad en la misma, vendrán supeditados a las necesidades organizativas y de prestación del servicio, así como a las disponibilidades materiales y presupuestarias”.

Por su parte, el artículo 4.2 establece que “la posibilidad de autorizar, modificar, suspender o revocar la prestación de servicios mediante teletrabajo estará supeditada a las necesidades organizativas y del servicio, debiendo atenderse a los medios personales, técnicos y económicos de la unidad correspondiente para posibilitar el ejercicio de dicha opción”.

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 5.3, “es condición necesaria para la prestación de servicios mediante teletrabajo que el cumplimiento de las funciones por la persona teletrabajadora sea verificable mediante indicadores cuantificables fijados y evaluables periódicamente por la persona supervisora, que determinarán la continuidad en la modalidad.”

NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

- **Artículo 5. Condiciones organizativas.**

Incorporar la necesidad de realizar una planificación previa a la implantación del teletrabajo.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

Se requiere de una planificación previa que los departamentos y organismos deben realizar de acuerdo con los criterios comunes establecidos por la Comisión Superior de Personal. Es preciso un estudio previo de los puestos que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo. Así pues, la planificación debe realizarse con anterioridad a la aprobación del teletrabajo.

TEXTO ACTUAL (Art. 7.2 Párrafo Tercero):

Artículo 7. Puestos objeto de teletrabajo.

2. [...] En este sentido, con carácter general, no podrán ser objeto de teletrabajo los puestos que lleven aparejadas funciones directivas o funciones de confianza o asesoramiento especial, así como aquellos puestos cuyo desempeño no sea verificable por medio de indicadores, o los que no puedan desarrollarse de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales o continuadas.

NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

**Suprimir la referencia a los puestos que lleven aparejadas funciones directivas o funciones de confianza o asesoramiento especial.**



- **Artículo 7. Puestos objeto de teletrabajo.**

2. [...] En este sentido, con carácter general, no podrán ser objeto de teletrabajo los puestos cuyo desempeño no sea verificable por medio de indicadores, o los que no puedan desarrollarse de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales o continuadas.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

**Rechazamos de pleno la exclusión contenida en el párrafo tercero del art. 7.2** del borrador al entender que la misma se antoja totalmente discriminatoria al no contemplar criterios específicos que pueden darse en las personas que ocupan estos puestos.

La propuesta actual no se adecua a la realidad existente, siendo los puestos de carácter directivo y de asesoramiento especialmente idóneos para el desarrollo en la modalidad de teletrabajo. Precisamente son las empleadas y empleados públicos con funciones directivas los que, por su formación, experiencia, habilidades, conocimientos y capacidad de planificación y gestión, constituyen el grupo de empleados que probablemente pueden conseguir mayor productividad y eficiencia en el uso del teletrabajo, dadas las adecuadas condiciones de flexibilidad y planificación que ya se prevén en el artículo 9.2. Este punto ha quedado ampliamente demostrado con ocasión de la implantación del teletrabajo en el sector público debido a las excepcionales circunstancias derivadas de la crisis sanitaria por COVID-19.

En el propio articulado del texto ya se incluyen diferentes mecanismos para controlar las autorizaciones de teletrabajo (ejemplo artículo 7.3). Negar con carácter general a un colectivo indefinido y excesivamente amplio en el ámbito de la Administración, puede devenir en una aplicación muy restrictiva del reglamento.

La prohibición expresa de teletrabajo en estos puestos conllevará una desincentivación importante al ejercicio de estas tareas y, por tanto, un freno a la atracción de talento para el ejercicio de las mismas.

Por otra parte, el compromiso con el objetivo de modernización y transformación digital de la administración, enmarcado en la estrategia España Digital 2025, debe involucrar a todos los niveles de la administración y estar liderado desde los niveles superiores. Por ello no cabe pensar en pleno siglo XXI que el desempeño de las empleadas y empleados públicos en puestos con funciones directivas solo queda garantizado con la presencia física, y es esta la ocasión de extender a estos puestos las nuevas formas de prestación del trabajo así como los métodos de fijación de objetivos y evaluación de rendimiento que se pretenden generalizar en la administración con ocasión de la regulación del teletrabajo.

Por estos motivos, **solicitamos a la Administración que elimine la citada exclusión**, respetando así las tareas encomendadas a la Comisión Superior de Personal para la valoración individual de cada uno de los puestos de trabajo.

TEXTO ACTUAL (Art. 8.2) Modalidades de teletrabajo:

2. Excepcionalmente, se podrá articular una modalidad de teletrabajo con una prestación de servicios de carácter presencial de al menos un 10% de la jornada en cómputo mensual, que se dirigirá expresamente a atender circunstancias organizativas especiales, debidamente justificadas por cada entidad en la que se aplique esta modalidad de trabajo, en alguno de los siguientes supuestos:

- a) La deslocalización del desempeño del puesto trabajo, favoreciendo la residencia personal de empleadas y empleados públicas en zonas en declive demográfico, siendo estas últimas las que en cada momento sean identificadas como tales por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- b) La atención a la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura. La identificación de los ámbitos geográficos corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública
- c) la reagrupación familiar cuando el otro cónyuge sea también empleado público

- NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN (Art. 8.2) **Modalidades de teletrabajo:**

*2. Excepcionalmente, se podrá articular una modalidad de teletrabajo con una prestación de servicios de carácter presencial de al menos un 10% de la jornada en cómputo mensual, que se dirigirá expresamente a atender circunstancias organizativas especiales, debidamente justificadas por cada entidad en la que se aplique esta modalidad de trabajo, en alguno de los siguientes supuestos:*

- a) La deslocalización del desempeño del puesto trabajo, favoreciendo la residencia personal de empleadas y empleados públicas en zonas en declive demográfico, siendo estas últimas las que en cada momento sean identificadas como tales por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- b) La atención a la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura. La identificación de los ámbitos geográficos corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública
- c) **la reagrupación familiar cuando el otro cónyuge sea también empleado público**

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

Incluir la reagrupación familiar como motivo para aceptar la modalidad de teletrabajo.

TEXTO ACTUAL (Art. 8.3) Modalidades de teletrabajo:

3. De persistir la voluntad de prestar servicios mediante teletrabajo más allá de la duración máxima establecida, deberá procederse a una nueva solicitud en los términos del artículo 13, con carácter previo a la finalización del mismo. Los respectivos planes de teletrabajo podrán prever periodos en los que haya que prestar servicios de manera presencial tras la finalización de la duración del acuerdo de teletrabajo antes de poder solicitar de nuevo una autorización de teletrabajo.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

Entendemos que la autorización de la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo no debería tener una duración máxima establecida. Estimamos que sería más adecuado

no necesitar la renovación si no se produce un cambio de puesto ni de unidad y por tanto no se modifican las condiciones que dieron lugar a la autorización.

Por otra parte, no contemplar el mantenimiento de la continuidad de la autorización de teletrabajo al acceder a un nuevo puesto puede desincentivar las oportunidades de promoción de carrera vertical.

**TEXTO ACTUAL (Art. 9.3):**

3. En ningún caso la jornada diaria podrá fraccionarse para su prestación en modalidades presencial y por teletrabajo.

- NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

**3.** Con **carácter general** la jornada diaria no podrá fraccionarse para su prestación en modalidades presencial y por teletrabajo, salvo que lo prevea como alternativa el Plan de teletrabajo del departamento ministerial u organismo público en el cómputo de las tres jornadas en modalidad no presencial para la realización en teletrabajo de la(s) tarde(s) tras la pausa de la comida en la jornada de mañana y tarde o cualquier otra circunstancia puntual de prestación del servicio debidamente justificada y autorizada.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

Debería revisarse la posibilidad de desarrollar la jornada diaria en régimen mixto: presencial y teletrabajo, con objeto de potenciar la flexibilidad, que se ADMITE Y PROMUEVE en el sector privado. La Administración pública se está distanciando de las prestaciones que ofrecen las empresas privadas, creando dos realidades laborales diferenciadas.

La combinación de ambas modalidades (presencialidad y teletrabajo) ofrece una flexibilidad que permite adaptar el puesto de trabajo para fomentar la conciliación entre la vida laboral y la personal. Permitir la inclusión del fraccionamiento de la jornada de mañana y tarde en presencial y teletrabajo dentro del cómputo de las tres jornadas de teletrabajo semanal es una medida de flexibilidad beneficiosa para todas las partes a implantar en los Planes de teletrabajo de cada departamento ministerial u organismo público.

Existen ejemplos concretos que se beneficiarían de la combinación de modalidades: una comisión de servicios puede justificar fraccionar la jornada en teletrabajo y presencial, o la ausencia autorizada de un empleado (p.ej. por motivos médicos o deber público) puede aconsejar particionar la jornada si así se aprecia por el responsable competente.

Sería aconsejable además introducir una cierta graduación/flexibilidad en la proporción de la jornada teletrabajable, debiendo ser el 60% de la jornada un máximo, no un “todo o nada”. En determinadas unidades puede ser razonable aprobar un 20% o un 40% de la

jornada en régimen de teletrabajo (como se había demostrado en proyectos piloto antes de la pandemia), pero no es asumible llegar a un 60%.

La propuesta de reparto de horario presencial / teletrabajo debería ser computada en términos de porcentaje de tiempo 20/80, 30/70, 40/60 permitiendo que cada unidad decida qué régimen es el mejor para un óptimo desempeño.

Encorsetar en perfiles únicos a organizaciones tan diferentes va en contra de la lógica y de las experiencias previas.

TEXTO ACTUAL (Art. 14 b) ):

Artículo 14. Requisitos de la persona solicitante

b) Cumplir una antigüedad mínima de un año en la unidad y puesto. Esta antigüedad no será requerida en la modalidad prevista por el artículo 8.2.

- NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

**Artículo 14. Requisitos de la persona solicitante**

b) **Cada unidad organizativa determinará el período mínimo necesario** para permitir el acceso al teletrabajo al trabajador en cada puesto.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

La obligación de contar con un año de antigüedad en la unidad y puesto puede suponer en la práctica una merma de los derechos de las personas interesadas en esta modalidad de trabajo, al verse limitada su posibilidad de movilidad y promoción.

Supone una rigidez importante con nula adaptabilidad a situaciones concretas (salidas con reasignación de tareas en el puesto, promoción a nivel superior, cambio de puesto con mismo nivel dentro de la misma Subdirección General o mismo Ministerio, etc.). Debería reflejarse en los Planes de Teletrabajo y justificarse por parte de los responsables a cargo de la autorización.

La rigidez limita:

- o la resiliencia y la flexibilidad para la consecución de los objetivos,
- o la movilidad de los recursos y su carrera profesional

Sería conveniente dotar de cierta flexibilidad a las unidades en función de los méritos de cada empleado público, por ejemplo: en la movilidad por concurso o por comisión de servicios.

Para los empleados de nuevo ingreso, el período de antigüedad también podría reducirse según lo determinase la unidad organizativa dentro de la flexibilidad propuesta.

Podría establecerse un **plazo genérico inferior**, por ejemplo **6 meses**, que se considera tiempo suficiente para adquirir el conocimiento y las competencias del puesto, y poder plantear el desarrollo de la actividad mediante teletrabajo que puede completarse mediante la evaluación a través de indicadores para verificar que la persona está plenamente capacitada para desarrollar el puesto en teletrabajo.

Se está presuponiendo que no se puede aprender el puesto teletrabajando. Lo que prejuzga la situación y puede resultar contradictorio en el caso de que el resto de compañeros/as que cuentan con mayor antigüedad se encuentren teletrabajando, y la persona de reciente incorporación tenga que acudir presencialmente al puesto de trabajo.

TEXTO ACTUAL (Art. 15.3):

Artículo 15. Criterios de autorización

3. Cada departamento ministerial u organismo público podrá establecer, en el correspondiente plan de teletrabajo criterios de preferencia en la autorización de las personas teletrabajadoras, dando especial relevancia a aquellas personas en las que concurran especiales circunstancias de discapacidad o de salud.

- NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

**Artículo 15. Criterios de autorización**

**3.** Cada departamento ministerial u organismo público podrá establecer, en el correspondiente plan de teletrabajo criterios de preferencia en la autorización de las personas teletrabajadoras, dando especial relevancia a aquellas personas en las que concurran especiales circunstancias de discapacidad, **de reagrupación familiar** o de salud.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

Se insiste en la necesidad de contemplar criterios de reagrupación familiar a la hora de autorizar la modalidad de teletrabajo.

Otro aspecto importante es garantizar la revisión ágil de las condiciones de los puestos para determinar si son aptos a la modalidad de teletrabajo, las funciones deben estar claramente delimitadas y las condiciones deben ser revisables para adaptarse rápidamente a una realidad cada vez más cambiante.

TEXTO ACTUAL (Art. 15.4):

Artículo 15. Criterios de autorización

4. La autorización de prestación de servicios mediante teletrabajo deberá atender a la perspectiva de género. Se deberá promover que la distribución por géneros de las personas teletrabajadoras sea sometida a trámite de información pública con fecha 15/12/2021. 16 representativa de la distribución por géneros de la plantilla de cada departamento ministerial u organismo público. Para ello, se establecerán umbrales máximos de desviación entre ambas distribuciones, que no podrán superar los diez puntos porcentuales, por lo que no se podrán conceder autorizaciones cuando ello implique desviarse de la distribución de la plantilla por encima del umbral establecido.

- *COMENTARIOS EN RELACION CON EL:*

**Artículo 15.3. Criterios de autorización. Perspectiva de género.**

Correo electrónico: [astic.secretaria@gmail.com](mailto:astic.secretaria@gmail.com). secretaria@astic.es

Es necesario tener en cuenta el nivel de infrarrepresentación femenina en algunas unidades para no perjudicarlas en la interpretación estricta de este apartado.

En las Subdirecciones Generales de Tecnología (TIC puede existir un porcentaje de plantilla masculina muy superior a la femenina (80-20) que debe tenerse en cuenta para no penalizarlas a la hora de autorizar la opción de teletrabajo.

- *COMENTARIOS EN RELACION CON EL:*

**Artículo 16. Tramitación y resolución de las solicitudes.**

Deben incluirse Mecanismos efectivos que permitan establecer una vía de reclamación ante una denegación. Actualmente es suficiente con motivar la denegación del teletrabajo, lo que podría provocar indefensión al trabajador en caso de una denegación vagamente motivada o motivada en hechos que no se ajusten a la realidad.

La existencia de unos mecanismos efectivos de reclamación que “escalen” la denegación y pueda ser objeto de revisión sería de vital importancia para evitar caer en situaciones de discrecionalidad.

Ejemplo: <https://www.laverdad.es/murcia/sindicatos-denuncian-ante-20211122103725-nt.html>, denegación indiscriminada de teletrabajo a toda la plantilla basándose en razones discrecionales.

TEXTO ACTUAL (Art. 17.2.c):

17. Acuerdo de teletrabajo.

c) La ubicación elegida por la persona solicitante para la prestación de servicios por teletrabajo.

- NUEVA PROPUESTA DE REDACCIÓN:

**17. Acuerdo de teletrabajo.**

c) La ubicación **habitual** elegida por la persona solicitante para la prestación de servicios por teletrabajo.

*JUSTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN:*

La introducción de la palabra habitual permite establecer cierta flexibilidad puntual al teletrabajador. Una interpretación estricta del artículo 21.2.e podría suponer que un trabajador podría perder el derecho al teletrabajo por haber trabajado puntualmente desde otro lugar (por ejemplo, su segunda residencia en vacaciones).

Otra alternativa podría ser añadir excepciones, por ejemplo, "el trabajador podrá, excepcionalmente, llevar a cabo el teletrabajo desde otra ubicación, siempre que permita mantener las condiciones adecuadas de realización de su puesto".

Independientemente del texto concreto, sería interesante añadir la posibilidad de autorizar más de un domicilio. Esto se adecuará mejor a la realidad de muchos trabajadores, que en ciertas épocas del año cambian de residencia habitual durante un

tiempo, y evitará que estos trabajadores se encuentren en una situación no regularizada durante estos períodos.

- *COMENTARIOS EN RELACION CON EL:*

**Artículo 22. Control de las funciones realizadas por teletrabajo.**

Aunque las herramientas actuales de control de presencia no estén adaptadas al teletrabajo no deben suponer una barrera para proporcionar flexibilidad en la prestación de servicio en modalidad teletrabajo.

Serán las herramientas informáticas las que deban adaptarse a los nuevos requerimientos, no deberían admitirse limitaciones excusándose en que no se dispone de herramientas de control que pueden esconder una resistencia al cambio y a la evolución.

- *COMENTARIOS EN RELACION CON LA:*

**Disposición adicional primera. No incremento de gasto público.**

Al no contar el desarrollo del Real Decreto con presupuesto asignado para adquirir el equipamiento, y realizar las acciones de formación necesarias que se establecen, se está dificultando llevar a cabo el teletrabajo y poniendo en riesgo su implementación real.

- *COMENTARIOS EN RELACION CON LA:*

**Disposición adicional sexta. Optimización de edificios administrativos.**

Sería aconsejable evaluar la posibilidad de poner a disposición de los empleados públicos, espacios compartidos de otros Departamentos Ministeriales que por razón de movilidad

o cercanía puedan ser utilizados, minimizando el uso del transporte y reduciendo la contaminación ambiental, esta práctica podría aumentar la cooperación intra-administrativo e inter-administrativa posibilitando la compartición de espacios de co-working dentro de los edificios. Esta práctica puede ser también útil para facilitar la asistencia a diversas reuniones presenciales en el mismo día.

- **Estimamos imprescindible que se establezca un periodo transitorio.**

Cuando entre en vigor el RD, los ministerios y organismos han de llevar a cabo el establecimiento de indicadores, que no será inmediato en muchas organizaciones, se necesitará un tiempo de adecuación que no se ha previsto, en el que debería mantenerse la actual modalidad de teletrabajo (máximo 20% de la jornada).

Queremos insistir en la relevancia de poner en marcha el teletrabajo y dado que dicha implantación está sujeta a numerosos aspectos que condicionan la aplicación de la norma, es importante revisarlos para evitar que pueda penalizarse la implantación efectiva de la modalidad de teletrabajo en la Administración General del Estado. Es importante aprovechar el presente real Decreto para impulsar la modalidad del teletrabajo por



Correo electrónico: [astic.secretaria@gmail.com](mailto:astic.secretaria@gmail.com). [secretaria@astic.es](mailto:secretaria@astic.es)

objetivos y no por “telepresencia”.

El teletrabajo es una valiosa herramienta de captación y mantenimiento de talento en nuestro sector que las empresas privadas ya están utilizando satisfactoriamente para ambas partes, aporta beneficios mutuos tanto a las empresas como a las personas trabajadoras.

Esperando tener la oportunidad de colaborar con ustedes aprovechamos para desearles un Feliz y Fructífero 2020, nos ponemos a su disposición para participar en cuantas reuniones o grupos de trabajo estimen convenientes.

Reciban un cordial saludo,

Junta ASTIC,  
Madrid, 3 de enero de 2021