

Roger Ortiz García

EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO DE FIN DE GRADO

dirigido por el Dr. Àngel Belzunegui Eraso

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de

☐ **Trabajo de Investigación**

La investigación se presenta siguiendo las normas por autores previstas en la Revista Estudios

☐ **Simulación de juicio**

☒ **Dictamen/Informe**

☐ **APS**

La entidad a la que se ha prestado servicio es

☐ **TFG vinculado a prácticas**

El lugar donde se han desarrollado las prácticas es

ÍNDICE

| | |
|--|---------|
| 1. INTRODUCCIÓN | pág. 4 |
| 2. ANTECEDENTES DE HECHO | pág. 5 |
| 3. EL TELETRABAJO COMO FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | pág. 12 |
| 4. EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | pág. 19 |
| 5. ESTUDIO DE CASOS SOBRE EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | pág. 28 |
| 6. CONCLUSIONES | pág. 38 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | pág. 40 |
| 8. ANEXO | pág. 43 |

1. INTRODUCCIÓN

DICTAMEN SOBRE EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dictamen que emite ROGER ORTIZ GARCÍA, alumno del Grado en Relaciones Laborales y Ocupación de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, como Trabajo de Fin de Grado.

OBJETO DEL DICTAMEN

El objeto del presente dictamen es conocer la forma en la que se ha implementado el teletrabajo en diferentes organismos de la Administración Pública, contemplando tanto la Administración General del Estado, las Administraciones Autonómicas y las Administraciones Locales. La búsqueda de esta respuesta no se centra solamente en la puesta en funcionamiento del teletrabajo raíz del confinamiento producido por la pandemia de coronavirus, sino también las implementaciones que se han llevado a cabo años anteriores.

2. ANTECEDENTES DE HECHO

1.- El teletrabajo, que debe diferenciarse del trabajo a distancia, es desde hace tiempo, una alternativa que han tenido los trabajadores al trabajo presencial incluso antes del Estado de Alarma motivado por el Covid-19. Obviamente, a raíz de la situación pandémica en la que vivimos actualmente, parece que esta modalidad laboral se ha vuelto más mediática y recurrente, pero lo cierto es que llevamos conviviendo con ella unas décadas.

El teletrabajo ha sido definido por múltiples organismos como, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, que dice que “el teletrabajo es una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información” Ercoreca (2020).

En España también se ha definido, en este caso a través del artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, 30 de octubre, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público (en adelante en EBEP), que fue modificado por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre. Este artículo expresa que:

“Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación”¹.

Como podemos observar las dos definiciones son prácticamente homogéneas, al fin y al cabo, están definiendo lo mismo, pero esto no ocurre con nuestro Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que en su artículo 13 sí menciona el trabajo a distancia pero que no incluye en ningún sitio una referencia propia al teletrabajo.

También es mencionable, a modo de ejemplo, una de las numerosas definiciones que aparecen en los estudios que hablan de este modo de trabajo, como la que recoge Belzunegui (2008: 130) cuando habla del teletrabajo como un tipo de prestación que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación *on line* con el empleador y/o cliente y se realiza desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización con la que se tiene vínculos contractuales.

¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE, núm. 261, de 31/10/2015).

Una vez definido el concepto, viendo definiciones análogas de fuentes diferentes, es momento de afirmar que España nunca ha sido un país referente en teletrabajo como lo han sido y lo son otros países de la Unión Europea como Países Bajos, Suecia o Dinamarca.

Dado los acontecimientos del último año, esta situación ha cambiado, porque en nuestro país se ha pasado de un 5% a un 34% en la implementación del teletrabajo durante la pandemia, dejando de lado las fases experimentales en las que estábamos fluctuando hasta el hecho de que se ha vuelto una realidad ciertamente extendida en determinados sectores y actividades. El proceso de implementación del teletrabajo se ha precipitado, cosa que probablemente habría pasado en un futuro debido a la gran dependencia de la tecnología para la realización de tareas productivas, pero muchas de las reformas y novedades que se han introducido en nuestra legislación y forma de trabajar, se quedarán establecidas de facto.

Por lo tanto, lo que ahora puede suceder es una reflexión llevada a cabo por los expertos para ver qué tipo de profesiones se pueden llevar a cabo con la misma eficacia y eficiencia que la de un trabajo presencial, destacando que habrá puestos de trabajo más fáciles de ejecutar indiferentemente de la modalidad laboral y otros, que sólo podrían suceder en los deseos más utópicos, es decir, son prácticamente imposibles realizarlos teletrabajando.

Por último, aunque hace unos meses que salieron nuevas regulaciones tanto para trabajadores como para empleados públicos, aún quedan muchos puntos que matizar y clarificar, sobre todo para los millones de funcionarios del Estado y personal laboral del sector público, que tienen regulada esta situación en un artículo muy escueto de una longitud no superior a 20 líneas.

2.- En España, a principios del siglo XXI, apenas existía regulación sobre el teletrabajo, simplemente se contaba con aquellas cláusulas específicas que se desarrollaban en el marco de los acuerdos colectivos que, además, no hablaban del teletrabajo como un concepto global como el que tenemos ahora.

En 2002 llegó el Acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET) a iniciativa de la Comisión Europea, con el objetivo de dilucidar unas pautas sobre esta nueva forma de trabajo. Algunas de estas pautas que se establecieron, sin efectividad jurídica ni regulatoria, fueron: el teletrabajo es voluntario, igualdad de trato entre teletrabajadores/as y presenciales, derecho al respeto de la vida privada de la persona trabajadora, los equipamientos deben especificarse antes de iniciarse el teletrabajo, se debe garantizar a la

persona trabajadora un servicio adecuado de apoyo técnico, verificación por parte de la organización de una correcta aplicación de las normas de salud, derecho de la persona trabajadora a organizar su tiempo de trabajo, la persona que teletrabaja debe recibir formación adecuada para ello y, por último, la garantía de los derechos colectivos.

La llegada del AMET tampoco cambió drásticamente la situación, partiendo de la base que en el país no existía un cronograma o planificación para implementar el teletrabajo en los diferentes sectores y actividades productivas, pero sí tuvo una relativa influencia que se plasmó, por ejemplo, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 donde se incorporaron los preceptos del AMET. En lo que a las Administraciones Públicas se refiere, Belzunegui (2008: 140) expresa que las instituciones municipales y regionales fueron las más entusiastas a la hora de poner en marcha experiencias de teletrabajo, teniendo relativo éxito en las zonas rurales, a la inversa que en la mayoría de casos, ya que estas iniciativas se reconvirtieron en experiencias de utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, no estrictamente a lo que se viene considerando como teletrabajo.

En el primer trimestre de 2006, mediante el Acuerdo del Consejo de Ministros, se aprobó el Plan Concilia que, como manifiesta la Orden APU/1981/2006:

“Prevé una serie de medidas para hacer efectivas la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar en el ámbito del empleo público. En el marco de este Plan Concilia, el Ministerio de Administraciones Públicas ha desarrollado el recientemente Plan Piloto para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo para los empleados públicos con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una vez concluida esta experiencia piloto, se ha comprobado que sus resultados han sido altamente positivos, tanto para el propio Ministerio como para los empleados públicos participantes en el Plan (...)”².

Por lo tanto, lo que se pretendió, promoviendo estos programas piloto voluntarios en los departamentos de la Administración Pública, fue un *win to win*, ya que la organización exigiría la identificación de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento y los

² Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. (BOE, núm. 149, de 23 de junio de 2006, págs. 23775-23776).

empleados públicos, por su parte, verían aumentadas sus posibilidades de conciliación del desarrollo profesional con su vida personal y laboral al teletrabajar.

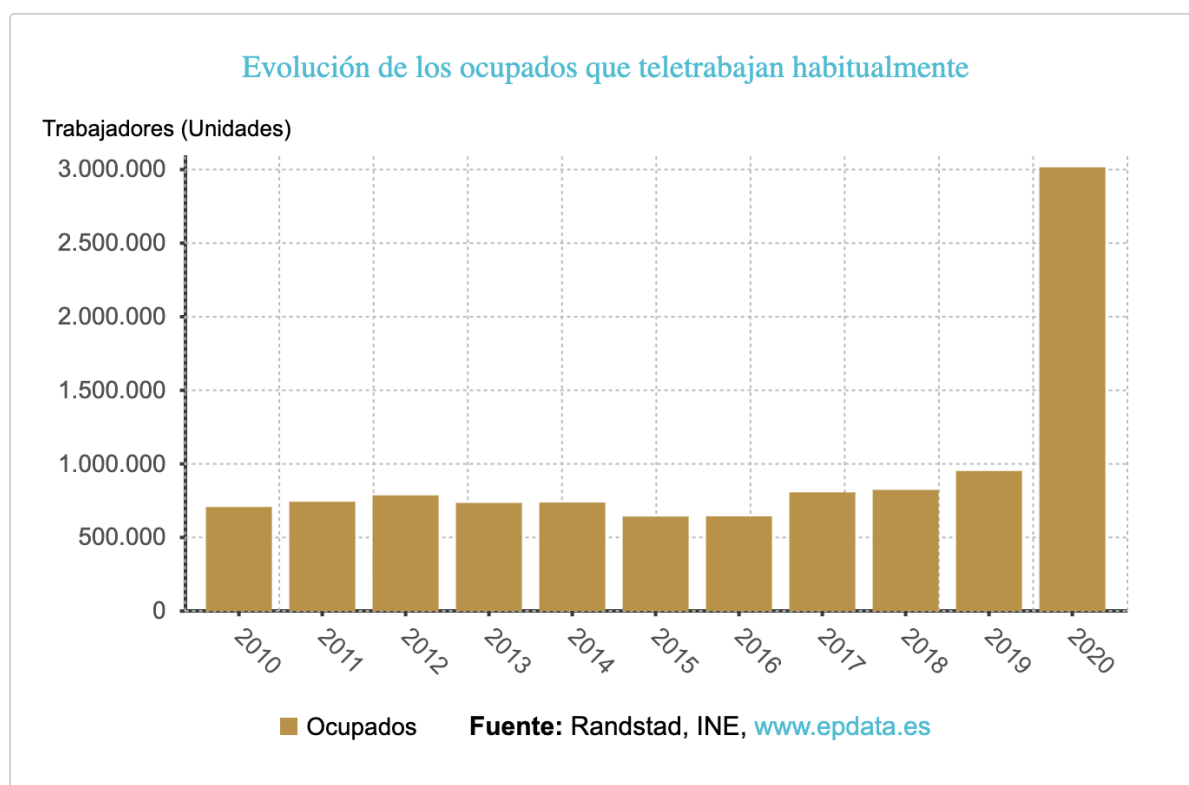
Estos programas piloto trajeron consigo un manual elaborado por el Ministerio de las Administraciones Públicas que se tildó como «Manual para la implementación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado». Este manual tenía el objetivo de reducir el margen de discrecionalidad en la implementación del teletrabajo y, como señala Belzunegui (2008: 146), estaba compuesto por “una serie de indicaciones acerca de cómo ha de ser el procedimiento o procedimientos para poner en marcha el plan piloto: a quién va dirigido el teletrabajo, selección de los candidatos a teletrabajar, estructura e infraestructura de la prestación, etc.”.

En el manual no se expresa explícitamente cómo han de ser las condiciones de trabajo, pero los expertos sobreentienden que estas condiciones han de ser las mismas para teletrabajadores/as que para presenciales, sin que se produzca una vulneración de sus derechos.

Los años fueron pasando y los programas piloto cayeron rápidamente en el olvido tras la sustitución del ministro Jordi Sevilla que los impulsó, eso sí, desde 2010 hasta la actualidad en el ámbito de las comunidades autónomas sí han ido brotando varias normativas que regulan el teletrabajo. En cambio, el EBEP seguía sin pronunciarse sobre las condiciones de trabajo como he mencionado anteriormente, aprovechando la Administración Pública para hacer suyas las recomendaciones que al respecto efectuó en 2002 el AMET.

Durante estos años en fase de ensayos también aparecen Administraciones Autonómicas que pueden considerarse una excepción por cuanto llevan implementando experiencias de teletrabajo durante años, como por ejemplo, la regulación que hizo el Gobierno Vasco en 2012 que además contó con una guía de teletrabajo a domicilio. Esta regulación no es la tónica habitual, ya que la mayoría se caracterizan por contar con más sombras que luces.

3.- En el 2019, antes de la irrupción del coronavirus en nuestras sociedades, había en España 951.800 trabajadores/as y empleados/as públicos teletrabajando. Esta cifra era superior a la de los años anteriores de la misma década, pero no existía una diferencia notable como podemos ver en el gráfico:



Sin embargo, con la llegada de la pandemia del coronavirus declarada el 11 de marzo de 2020 hubo un cambio de paradigma, ya que de esta cifra de 951.800 se pasó a 3.015.200, básicamente triplicándose.

Esta situación, sobre todo a partir de marzo de 2020, cogió a muchos de los organismos de la Administración Pública desprevenidos, ya que de una semana para otra los empleados se tuvieron que confinar en sus viviendas sin ensayos, sin planificación, sin preparación y a veces sin los medios adecuados. Esto produjo un teletrabajo, si se puede llamar así, precarizado como declara el dossier «Teletrabajo y otros retos del Sector Público tras el COVID-19» de Thomson Reuters (2020: 7):

“Las soluciones imaginativas se han desatado, desde el traslado a los domicilios de equipos de sobremesa del despacho, hasta el mero uso de los equipos particulares del domicilio, pasando por el uso de equipos portátiles. Con frecuencia, chapuzas sobradas de voluntarismo y carente de planificación”.

Dentro del caos en el que estábamos sumergidos debido a la crisis sanitaria, la Administración Pública se repuso en cierta medida ya que las tareas más esenciales se han podido llevar a cabo. Se ha comprobado que en situaciones límite, el teletrabajo es una

herramienta útil y necesaria, pero para que esta experiencia sea eficiente y eficaz a partes iguales es necesario una planificación, organización y preparación tanto de equipos y accesorios como de cultura.

Esta etapa en la que ha existido la necesidad urgente de cambiar la forma de la prestación del trabajo por un modo virtual puede llevar de la mano dos elementos importantes que también expresa el dossier mencionado anteriormente:

“Por un lado, el cambio de cultura, puesto que durante este tiempo el teletrabajo se ha impuesto como necesidad a las barreras culturales precedentes. Por otro, un proceso iniciado hace tiempo y que estaba en curso con clara vocación de lentitud ha experimentado un gran acelerón. Con la pandemia la sociedad electrónica ha madurado”. Thomson Reuters (2020: 7)

4.- En la actualidad, según el artículo analítico del boletín económico del Banco de España, elaborado por Brindusa Anghel, Marianella Cozzolino y Aitor Lacuesta, de la Dirección General de Economía y Estadística, en la Administración Pública española hay un 7% de teletrabajadores/as, muchos puntos por debajo de Suecia, que cuenta con un 51% de los empleados/as teletrabajando. También nos encontramos lejos de la media europea, que es del 17%.

Conforme el boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas de julio de 2020, el último publicado, España cuenta con 2,6 millones empleados/as públicos según la Tabla 1.1.- Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Estos 2,6 millones están compuestos por 515.931 (19,86%) en el sector público del Estado, 1.528.917 (58,84%) en el sector público de las comunidades autónomas y 553.633 (21,31%) en el sector público de la administración local. Particularmente, a juzgar por la Tabla 1.5.- Personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología personal, 1.450.875 (55,83%) son personal funcionario de carrera, 584.087 (22,48%) personal laboral y 563.519 (21,69%) son otro personal.

De estos 2,6 millones de empleados/as públicos, exceptuando el sector sanitario y el de fuerzas y cuerpos de seguridad, la mayoría han tenido que teletrabajar en algún momento de la pandemia, ahora bien, en muchos casos no se ha teletrabajado todos los días de la semana, sino que ha sido de forma intermitente.

A partir de esta realidad expresada en cifras, es de interés analizar qué aspectos del trabajo han sido modificados, es decir, los cambios que produce el teletrabajo en la función pública cuando se aplica, en cuanto a la prestación de los trabajadores. Este análisis aparecerá en los siguientes puntos del informe, pero una de las medidas más palpables que se han introducido hasta que se declare el fin de la pandemia (no sé sabe qué pasará después) es el acuerdo entre el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública y los sindicatos para teletrabajar hasta cuatro de los cinco días de la semana.

De esta posibilidad podrán beneficiarse quienes tengan hijos menores de 14 años, quienes estén al cuidado de personas dependientes o con discapacidad y quienes pertenezcan a colectivos vulnerables al coronavirus. El resto, en cambio, podrá trabajar de manera “no presencial” al menos un día a la semana. Una de las particularidades del acuerdo según Álvarez (2020) es:

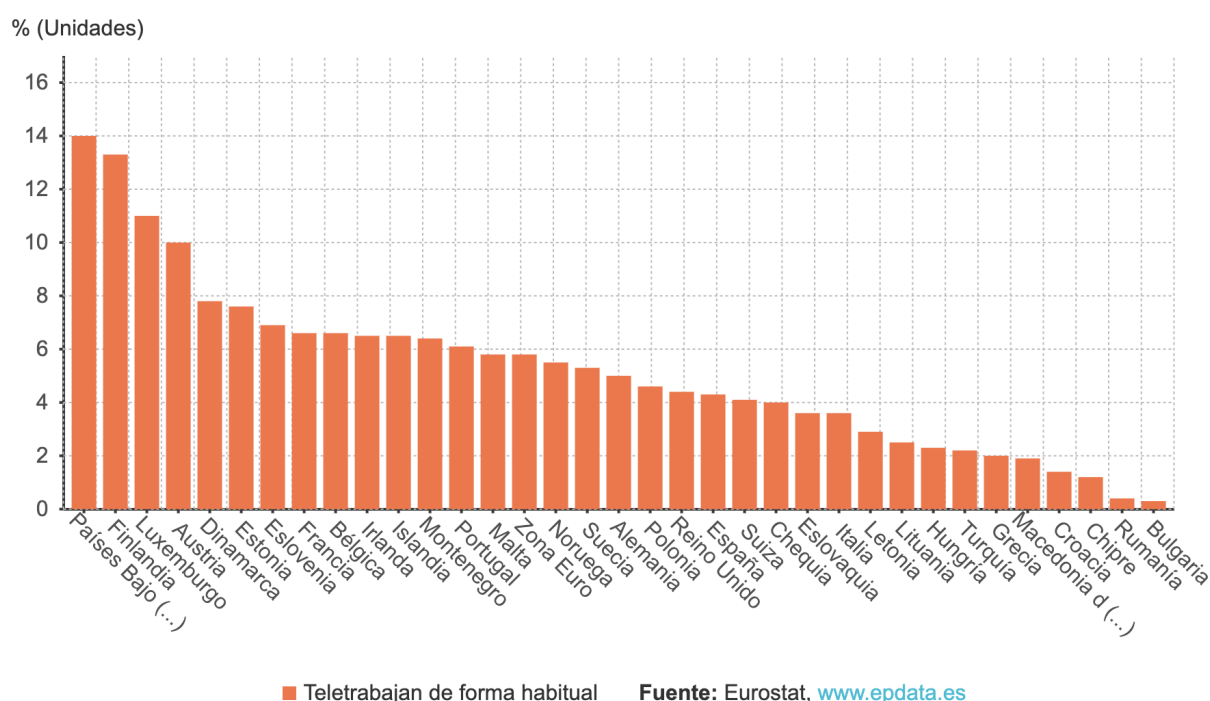
“Lo más novedoso es lo que el texto se resiste a llamar teletrabajo y denomina “modalidad no presencial”. La resolución indica que “hasta un 20% de la jornada semanal será presencial” para los colectivos priorizables y que un “mínimo del 20% de la jornada semanal” será presencial para el resto del personal”.

La modalidad no presencial tendrá carácter voluntario y el funcionario público tendrá la posibilidad de volver a la fórmula original si lo desea o si las necesidades del servicio lo requieren, es decir, será reversible. Cabe destacar que el acuerdo no afecta al funcionariado de las comunidades autónomas, pero podría acabar aplicándose también en la función pública dependiente de las entidades territoriales.

3. EL TELETRABAJO COMO FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En el viejo continente, la cantidad de personas que teletrabajan ha ido aumentando gradualmente con el paso de los años, incluso antes de la crisis sanitaria, ya habían Estados miembros con un notable porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual. En el siguiente gráfico destacan los Países Bajos (14%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11%) con los porcentajes más elevados de trabajadores que realizan su trabajo en remoto:

Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018



Que estos países sean pioneros en esta forma de trabajo no es casualidad, ya que hay factores directamente relacionados con el desarrollo económico que influyen en la posibilidad de que los empleados/as puedan teletrabajar. La guía práctica «El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella» que publicó la Organización Internacional del Trabajo hace hincapié en estas circunstancias influyentes:

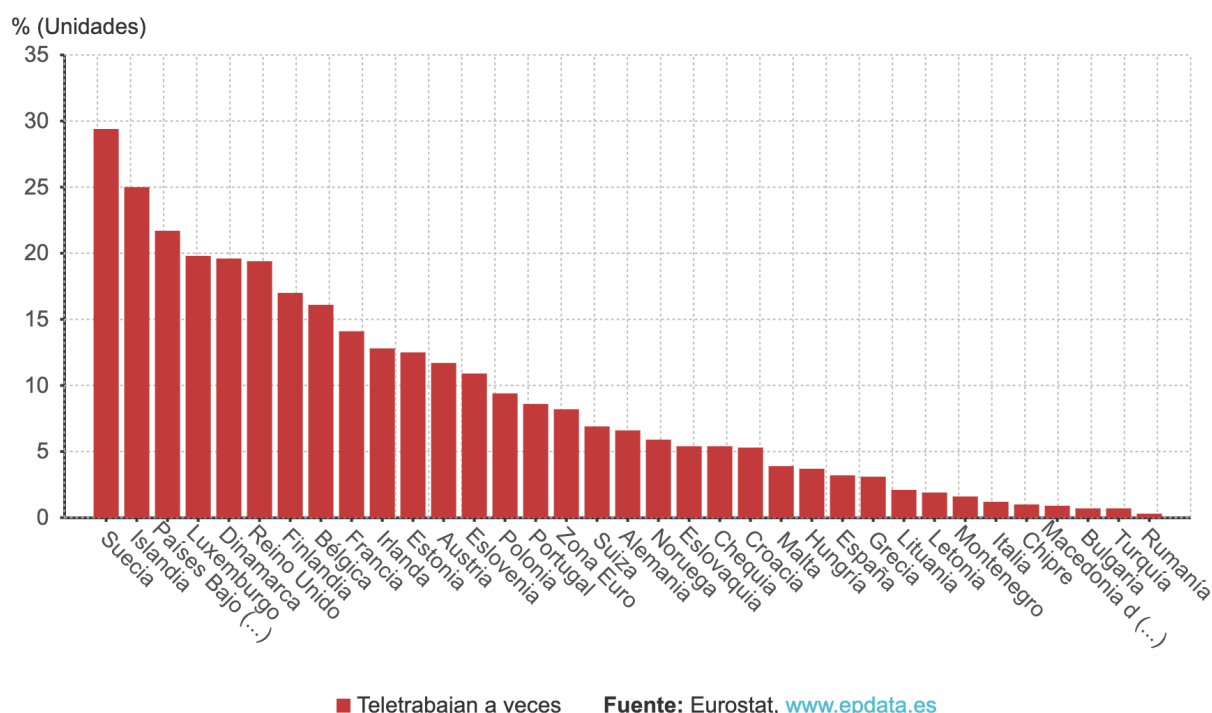
“(...) se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Las conclusiones indican que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con

el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros y los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo”. Messenger (2020: 3)

A raíz de esta conclusión se puede comprender la posición de algunos Estados de la Unión Europea, ya que no es ningún secreto que España se caracteriza por ser un país enfocado al turismo y con unos sectores de agricultura y construcción intensivos en mano de obra poco cualificada, de ahí, la vigésima primera posición.

Cuando se considera el teletrabajo como una fórmula mixta o híbrida, la relación de países experimenta variaciones de posición respecto a cuando se trata solamente del teletrabajo como modalidad permanente. Como es sabido, el teletrabajo híbrido es el que compagina el trabajo en remoto con el presencial, posiblemente para mitigar los riesgos que supone teletrabajar diariamente como el aislamiento y la pérdida del contacto con los compañeros/as. El gráfico que plasma esta variabilidad de posiciones es el siguiente:

Porcentaje de ocupados que teletrabajan algunas veces por países de Europa en 2018



Más o menos la tónica es la misma, los que cuentan con un gran porcentaje de ocupados teletrabajando en los dos gráficos anteriores siguen estando arriba, pero con variaciones.

A la inversa sucede prácticamente lo mismo, pero cabe destacar el salto que hace Suecia a la primera posición, supuesto que no sorprende porque como bien explicó Ercoreca (2020) en el seminario de ASNALA, es uno de los países pioneros creando una Agencia del Entorno Laboral que se encarga de velar por el cumplimiento de los derechos laborales del teletrabajador/a, rigiéndose necesariamente a través de un acuerdo entre empresa y trabajador. Evidentemente, no todos los Estados cuentan con una Agencia de Entorno Laboral ni con una regulación específica como el país nórdico, pero cada uno de ellos cuenta con una serie de características particulares sugerentes de mención.

Sin ir más lejos, prosiguiendo con la exposición de Ercoreca (2020), en el país luso el teletrabajo se regula en la Ley núm. 99/2003 por la que se aprueba el Código del Trabajo, concretamente desde el artículo 233 hasta el 243: estos señalan que el teletrabajo debe ser voluntario, con plazo de duración y prórroga, con un período de prueba para ver si se adaptan los empleados/as, la empresa deberá abonar las herramientas de trabajo y asumir el coste, los teletrabajadores/as cuentan con los mismos derechos que los trabajadores/as presenciales y se establecen medidas de conciliación laboral para aquellos empleados que tienen a su cargo menores de 3 años. Portugal, además, también ha llevado a cabo acciones en los ámbitos que deben considerarse y adaptarse a los desafíos de la pandemia, como lo hizo desde el punto de vista de la formación, plasmado en la guía práctica de la Organización Internacional del Trabajo que se nombra anteriormente:

“Durante la pandemia de COVID-19, el organismo responsable de la formación en la Administración de Portugal, en colaboración con las universidades de ese país, ha puesto a disposición un módulo de formación gratuito en línea. Esta herramienta permitió a los participantes seguir la formación de manera autónoma y construir rápida y significativamente nuevas habilidades de forma interactiva. Cada participante gestiona su tiempo de forma independiente y flexible, ya que el módulo es accesible las 24 horas del día. También se organizaron diez seminarios virtuales para empleados del sector público. Este módulo de capacitación también se ha utilizado para mejorar las aptitudes de los empleados que realizan trabajos manuales, cuyos trabajos no son compatibles con el teletrabajo. A raíz en el éxito de la capacitación en línea disponible tanto para los empleadores como para los trabajadores, el gobierno portugués está planeando una aplicación más extendida en el futuro”. Messenger (2020: 18)

Siguiendo con la información impartida en el seminario, Italia no cuenta con una ley específica para el teletrabajo, pero sí que habla del trabajo ‘ágil’, es decir, un *smart working* que se caracteriza por ser una modalidad flexible sin horario ni lugar como alude el artículo 18 de la Ley núm. 81/2017 expuesto por Rojas (2019: 255) en su artículo «Una aproximación al smart working en Italia»:

“Aquella modalidad de ejecución del contrato de trabajo subordinado establecida mediante acuerdo entre las partes, incluso con formas de organización por fases, ciclos y objetivos, sin vínculos precisos de jornadas o de lugar de trabajo, con la posibilidad de la utilización de herramientas tecnológicas para el desarrollo de actividades laborales. La prestación laboral se lleva a cabo, en parte al interno y en parte al externo del centro de trabajo, sin una ubicación fija, dentro de los límites máximos de la jornada de trabajo diarias y semanales, derivadas de la ley y la negociación colectiva”.

Se recoge de la guía práctica de la Organización Internacional del Trabajo desarrollada por Messenger (2020: 24) que a raíz de la pandemia, se aprobó un decreto del Primer Ministro en virtud del cual los empleadores podían permitir que sus empleados/as teletrabajaran, incluso sin los acuerdos individuales que exige la Ley núm. 81/2017. De esta manera, la normativa se simplifica y el teletrabajo se reconoce para aquellas familias con hijos/as menores de 14 años. Si esta modalidad no era compatible con el trabajo de los padres, se les daba un permiso hasta el 31 de diciembre de 2020. También es responsabilidad del empleador proporcionar las herramientas informáticas necesarias para que se pueda llevar a cabo el trabajo y enviar la respectiva información a los empleados/as sobre los posibles riesgos para la salud y la seguridad que se derivan de estos acuerdos de trabajo. Por último, se establecen permisos retribuidos y teletrabajo para aquellos padres que tengan que quedarse en casa al estar sus hijos en cuarentena.

En los Países Bajos, otro de los estados miembro destacados en cuanto a teletrabajo, es necesario que el empleado/a lleve 6 meses trabajando en la empresa para aplicarse y, como característica llamativa, la empresa podrá visitar al empleado en su domicilio.

En cambio, en Austria, el teletrabajo es voluntario a través de la negociación colectiva o el acuerdo individual, además, cuenta con los mismos derechos que los trabajadores/as presenciales de igual forma que los países que se han ido mencionando a lo largo del informe. Se debe especificar la duración que tendrá el teletrabajo y desde el 2016 se tiene derecho a la desconexión digital. Francia, dejando de lado la especificación de la duración,

comparte las mismas características que Austria, siendo el teletrabajo voluntario desde 2012. Asimismo, el país galo aparece como ejemplo de las recomendaciones sobre el teletrabajo con miras a la reanudación de las actividades profesionales y las perspectivas a futuro en la guía práctica de la Organización Internacional del Trabajo. Este ejemplo expone que a mediados de mayo de 2020, en pleno proceso de desconfinamiento, tres importantes sindicatos (la Confederación Democrática del Trabajo de Francia, la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos y la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos) hicieron pública una declaración a modo de *white paper* u hoja de ruta para el futuro del teletrabajo en el país siendo los siguientes puntos los más destacados:

“1.- (...) que el teletrabajo debe estar sujeto a un diálogo social de calidad entre empleadores y trabajadores, y que el teletrabajo debe basarse en un estatuto o un acuerdo 2.- Que cuando las organizaciones pongan en marcha un teletrabajo más frecuente y ocasional, también deberán replantearse la forma en que se organiza el trabajo. 3.- Que cada puesto de trabajo debe ser considerado en cuanto a su compatibilidad con el teletrabajo, y cuando se creen nuevos roles, el teletrabajo debe ser integrado. 4.- Que la naturaleza voluntaria del teletrabajo debe ser voluntaria. 5.- Que la digitalización y las cuestiones de salud y seguridad deben ser consideradas. 6.- Que las medidas anteriores deben tener en cuenta también la situación específica de los trabajadores con discapacidades. 7.- Que las organizaciones necesitan invertir en los materiales y los procesos necesarios para un teletrabajo eficaz y para garantizar que los trabajadores dispongan de la mayor calidad posible en el teletrabajo”. Messenger (2020: 26)

Para finalizar con las características de los países europeos, está Bélgica, que es una de las naciones con el teletrabajo más implementado en la cual las organizaciones, por norma general, deben abonar los siguientes gastos: 130€ en material de oficina, 20€ en concepto de internet y se cuenta con la posibilidad de incrementar el salario en un 10% si el trabajo se realiza desde casa. Estos gastos se deben a la posibilidad de ahorro que puede tener un empleador al no tener que mantener establecimientos físicos.

Fuera del continente también han surgido aplicaciones de éxito referentes al teletrabajo que se mencionan en la guía práctica de la Organización Internacional del Trabajo como ejemplos prácticos que pueden llevarse a cabo en diferentes países del mundo. En China, país donde se identificó el primer caso de coronavirus, han hecho especial hincapié en la seguridad y salud de los trabajadores/as habilitando, por ejemplo, líneas telefónicas de emergencia las 24 horas para todos los empleados/as que trabajan de forma telemática y

los miembros de sus familias, teniendo a su disposición psicólogos y consultores. Además, durante los meses de cuarentena, se facilitaron cursos en línea sobre cómo manejar las emociones.

En el país nipón cuentan con dos ejemplos totalmente diferenciados entre sí. La experiencia más rudimentaria tiene que ver que en Japón, según una encuesta del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo, menos del 13% de los trabajadores/as de todo el país pudieron trabajar desde casa a partir de marzo de 2020 debido a muchos factores, siendo el amplio uso del sello Hanko uno de los más relevantes. Este sello personal viene a ser un sustituto de la firma que se utiliza en documentos de oficina, contratos, solicitudes y memorandos, dicho con otras palabras, se aplica a cualquier documento que requiera reconocimiento de auditoría y debe hacerse de forma física. En cambio, en una empresa de telecomunicaciones, desde abril de 2016 se lleva promoviendo el uso del teletrabajo para permitir que los empleados/as dispongan de una mejoría en la conciliación familiar y laboral. Esta estimulación del teletrabajo se llevó a cabo:

“Usando los robots avatares, los trabajadores remotos pueden ver su oficina y comunicarse con sus colegas. Los robots miden aproximadamente 20 cm de altura con cámara, micrófono y altavoces incorporados, junto con una aplicación de “teletrabajo” instalada en un teléfono o un iPad, son operados a distancia por el teletrabajador y pueden ser llevados por el personal de la oficina. Incluso, pueden asistir a reuniones en nombre de los empleados remotos. Además, es posible manejar las manos y la cabeza del robot, incluso utilizando la comunicación no verbal con diversos gestos, desde aplausos hasta saludos. “Puedo sentir el ambiente en la oficina y es como si estuviera allí”, dijo un teletrabajador de unos 40 años”. Messenger (2020: 10)

Los expertos manifiestan que en muchas organizaciones y administraciones públicas a nivel mundial, estará patente la idea de considerar como una posibilidad de que una mayor parte de su fuerza laboral teletrabaje una vez se llegue a cierta normalidad. Elementalmente habrá algunos puntos que se tendrán que considerar, como que se lleve a cabo una actualización o elaboración de una política de teletrabajo basada en la experiencia que nos ha proporcionado el plan inicial del coronavirus. Esta corriente de pensamiento ya está aflorando en zonas del mundo, como en el sector financiero de Canadá:

“Este banco empleaba a unas 45.000 personas el 31 de enero de 2020, de las cuales sólo el 5% de la fuerza laboral trabaja a distancia antes de la crisis causada

por la COVID-19. Esta pandemia incitó al banco a hacer una reevaluación general de sus políticas sobre el lugar de trabajo. Se estimó que hasta un 80% del personal, alrededor de 36.000 empleados, podría adoptar nuevos acuerdos de trabajo flexible que combinen el trabajo desde casa con la oficina, incluso después de que la pandemia disminuya”. Messenger (2020: 27)

Las encuestas reflejan también esta nueva realidad, como la que se hizo a 1.000 propietarios y responsables de PYME en 19 ciudades diferentes del Reino Unido. Los datos han sido que un 29% tiene previsto aumentar el teletrabajo después de la pandemia, es decir, casi una de cada tres PYME.

El teletrabajo se está implementando en todos los ámbitos posibles, supuesto que requiere un uso mucho más amplio de un nuevo tipo de gestión basado en la obtención de resultados y en la confianza y una forma de trabajar más autónoma, flexible y que se puede adaptar a las circunstancias del individuo. Esta aceleración que ha tenido su puesta en funcionamiento también conlleva inconvenientes que deberán sanarse con el transcurso del tiempo, siendo uno de los más notorios que los empleados/as que teletrabajan tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando presencialmente. Esto se debe, como dice Messenger (2020: 5), a que “el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal”.

4. EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como se declara en los antecedentes de hecho, el teletrabajo no apareció en el EBEP hasta que se modificó por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre. Por lo tanto, han pasado años para que este concepto se incluya de manera explícita, ya que ni en su versión inicial de 2007 ni en su modificación de 2015 se contempló.

De todos modos, con el transcurso del tiempo, se han ido implementando programas piloto, siendo algunos más eficaces que otros. En la Administración General del Estado se encuentran dos programas de los más relevantes en estos últimos años: el que se estableció en la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios y el de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Esta última agencia plantea el teletrabajo en su plan de acción de 2019 de la siguiente manera:

“La convocatoria de teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual una persona empleada de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, en base a la Orden APU/1981/2006 de 21 de junio. La AECID ha venido desarrollando con éxito esta modalidad de prestación de servicios en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los empleados públicos de la agencia y en aras de reducir la contaminación ambiental. En 2019 se pretende ampliar y consolidar esta convocatoria” (Gabinete Técnico UPEC, 2019: 69)

En consecuencia, lo que se está pretendiendo a rasgos generales en estos programas piloto es una implementación de mejoras en el teletrabajo y, sobre todo, su consolidación como medida de conciliación familiar y laboral. Cabe recordar que los empleados/as públicos tienen derecho “a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” como decreta el artículo 14.j) del EBEP. En este caso la medida sería el teletrabajo.

Es preciso señalar que la Administración General del Estado tuvo la oportunidad de habilitar una norma reguladora del teletrabajo a raíz de la Ley 11/20007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos en su disposición final sexta:

“El Ministerio de Administraciones Públicas, en colaboración con los Ministerios de Economía y Hacienda, de Industria, Turismo y Comercio y de Trabajo y de Asuntos Sociales, regularán antes del 1 de marzo de 2008 las condiciones del teletrabajo en la Administración General del Estado”³.

En cambio, esta disposición no fue utilizada por la Administración General del Estado a pesar de que dos años antes se dictara la Orden APU/1981/2006 que buscaba implementar experiencias piloto.

La Orden APU/1981/2006 aprovechó para definir diversos aspectos, como por ejemplo, el teletrabajo:

“(…) toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”⁴.

La participación de los empleados/as públicos en estas experiencias eran de carácter voluntario. Los programas piloto debían contemplar una serie de directrices que se establecieron en el «Manual para la implementación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado» ya mencionadas en los antecedentes de hecho. Por último, lo que hicieron los departamentos y organismos que establecieron los programas fue hacer una evaluación de los resultados para proceder a un análisis global.

Hasta hace relativamente poco, lo único con lo que se contaba del teletrabajo en la Administración General del Estado era lo que se ha mencionado en este punto, es decir, básicamente nada. Sin embargo, el 17 de junio de 2020 apareció la resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y la función pública con el objetivo de adoptar medidas en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad, como se alude en el cuarto punto de los antecedentes de hecho.

³ Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. (BOE, núm. 150, de 23/06/2007).

⁴ Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. (BOE, núm. 149, de 23 de junio de 2006, págs. 23775-23776).

Para complementar la información expuesta en el cuarto punto, cabe mencionar que esta modalidad no presencial deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Esta modalidad pretende mejorar la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar de los empleados/as públicos, siempre garantizando los principios de igualdad entre hombre y mujer. Si ambos progenitores son empleados/as públicos en activo no podrán gozar de esta modalidad de forma concurrente. Las personas que se acojan a la modalidad no presencial tendrán los mismos derechos y deberes que los que trabajen de forma presencial y no padecerán modificaciones en materia de retribuciones, representación colectiva ni promoción profesional. Tampoco habrá ningún tipo de menoscabo de la jornada u horario, respetándose siempre el descanso.

El 12 de abril de 2021, diferentes organizaciones sindicales como Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Intersindical Galega y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, firmaron el acuerdo de la mesa de negociación de la Administración General del Estado sobre el desarrollo del teletrabajo en la propia Administración. Este acuerdo nace con el propósito de establecer un marco que garantice y facilite el uso del teletrabajo como herramienta organizativa de una Administración General del Estado del siglo XXI, haciendo un uso más eficiente de los recursos materiales.

El acuerdo está formado por 21 puntos que establecen los criterios generales para el desarrollo del teletrabajo. Lo aspectos más destacables que manifiesta este acuerdo son que el teletrabajo consiste en la prestación de servicios a distancia, siendo una modalidad voluntaria y reversible. En situaciones excepcionales de fuerza mayor que generen una restricción o limitación de la movilidad, se podrá autorizar el teletrabajo de forma forzosa hasta el momento que finalice esta casuística excepcional.

Esta modalidad de teletrabajo no resultará aplicable:

“(…) al personal militar de las Fuerzas Armadas, ni al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni al destinado en establecimientos sanitarios, ni al que preste servicios en centros docentes o de apoyo a la docencia, ni a Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia”. Yebra (2021)

Estos colectivos mencionados se regirán por su normativa específica en materia de teletrabajo.

Se adoptará el teletrabajo en aquellos puestos de la Administración General del Estado aptos para ser desempeñados a distancia, siempre previa solicitud y autorización, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias del departamento u organismo, garantizando la atención directa presencial a la ciudadanía. En referencia a la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, cuyos criterios generales serán objeto de negociación en cada Mesa Delegada:

“(…) se llevará a cabo un seguimiento y evaluación de la modalidad de prestación de servicios por teletrabajo, analizando el impacto que tiene en las empleadas y empleados públicos, la organización, así como en la prestación de servicios públicos, dando cuenta a las organizaciones sindicales”. MGNAGE (2021)

Los empleados públicos/as que adopten el trabajo en remoto, como sucede en la resolución del 17 de junio de 2020, tendrán los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que trabaje presencialmente. Por lo tanto, se mantienen los derechos correspondientes como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, los derechos colectivos y de representación, como los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos. No sufrirán ningún tipo de perjuicio en sus condiciones laborales, incluyendo tiempo de trabajo, retribución, carrera profesional y formación.

Para acceder a la prestación de servicios mediante teletrabajo los empleados/as públicos deberán realizar una convocatoria pública de carácter periódico o bien a través de sistemas de gestión permanente de solicitudes, garantizando en el acceso condiciones de igualdad. Los solicitantes deberán encontrarse en servicio activo y, además, se podrán tener en cuenta criterios como la discapacidad, la salud, víctimas de terrorismo o de violencia de género. La autorización habrá de requerir del informe previo del superior jerárquico.

El teletrabajo también contará con requisitos preventivos en cuanto a evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación. Estos requisitos se determinarán en la normativa específica, adaptándose al Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. La propia Administración será la que proporcione a los empleados/as públicos:

“(…) un equipo informático con tarjeta de datos y las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como formación específica en el uso de las herramientas técnicas, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo”. Yebra (2021)

Por norma general, en cómputo semanal, dos días se trabajarán en modalidad presencial y tres en modalidad de trabajo en remoto. La jornada será la que corresponda de acuerdo con el calendario laboral, instrucciones de jornada y horarios, además de disponer de mecanismos de control de fichaje, jornada y seguimiento de gestión.

Una vez que se han expuesto los aspectos más relevantes del documento que recoge los principios generales para el desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado, los objetivos que se buscan, tal y como ha declarado Miquel Iceta (2021), son:

“Fomentar la presencia de la Administración del Estado en el territorio, especialmente en zonas de declive demográfico, modernizar la organización del trabajo mediante la consecución de objetivos y la evaluación del rendimiento, contribuir a la sostenibilidad medioambiental, generalizar el uso de las nuevas tecnologías y reconocer como una modalidad más el teletrabajo”.

Por lo tanto, como dice la nota de prensa de La Moncloa, la Administración General del Estado aprovechará la transformación digital del sector público, en el marco de la Estrategia digital de 2025, como palanca del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, buscando nuevas formas de prestar servicios en beneficio de la población. La propia nota indica que en los próximos meses el Gobierno aprobará un Real Decreto de teletrabajo en la Administración General del Estado.

En cambio, en las Administraciones Autonómicas sucede lo contrario, ya que sí existe una normativa reguladora del teletrabajo desde hace años. Entre estas normativas nos encontramos con la que se desarrolló en la Comunidad Autónoma Valenciana en el Decreto 49/2021, de 1 de Julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. Esta surgió a través de la disposición adicional décima de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana:

“La administración de la Generalitat, en el marco del Plan para la Implantación de la Administración Electrónica, y de garantía en el acceso electrónico de los ciudadanos

a los servicios públicos, incorporará las fórmulas telemáticas más adecuadas para hacer posible la implantación del teletrabajo. La definición de los ámbitos funcionariales o colectivos en los que pueda ser posible el teletrabajo, en atención a ser características o por las funciones que deban desempeñar, será delimitada reglamentariamente”⁵.

En el País Vasco, como se menciona en los antecedentes de hecho, se regula en el Decreto 92/2021, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Justo al sur del País Vasco, en La Rioja, también se encuentra normativa específica regulada en el Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula de teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos. A 640 kilómetros al oeste de estas dos comunidades está Galicia, que cuenta con la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público en Galicia que expresa en su artículo 107 lo siguiente:

“Cuando la naturaleza del puesto que se desempeñe lo permita, y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios, los empleados públicos podrán realizar todas las funciones de su puesto o algunas de ellas fuera de las dependencias de la Administración pública en la que estén destinados, mediante el empleo de las nuevas tecnologías, en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente”⁶.

La Xunta de Galicia también reguló previamente distintos conceptos en materia de teletrabajo en la Orden de 20 de diciembre de 2013, de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

En la comunidad autónoma de Castilla y León en primer lugar se encuentra el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante

⁵ Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. (BOE, núm. 190, de 6 de agosto de 2010, págs. 68637-68754).

⁶ Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público en Galicia. (BOE, núm. 123, de 23/05/2015).

teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Este Decreto nació con el objetivo de mejorar la conciliación de los empleados/as públicos en todas las áreas posibles como la familiar, personal y laboral. Además, se introdujeron criterios preferentes a la hora de conceder esta modalidad no presencial cuando había varias solicitudes de la misma unidad de trabajo y, por motivos organizativos, no todos podían optar a esta modalidad. Años más tarde llegaría el Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León desde el cual se incentiva el teletrabajo en aquellos puestos de trabajo aptos para ello.

En Extremadura ha sucedido algo similar que en la mayoría de los casos expuestos, ya que primero se contempló la posibilidad de implantar el trabajo en remoto en aquellos puestos de trabajo susceptibles como señala el artículo 50 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura:

“Las administraciones Públicas de Extremadura podrán implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de la totalidad o parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas. Los términos y condiciones de la implantación de esta modalidad de trabajo, se determinarán reglamentariamente”⁷.

Posteriormente, también apareció la Resolución de 19 de abril de 2018, por la que se convoca el proceso para la autorización del desempeño de puestos de trabajo en la modalidad de prestación del servicio no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por último, las Islas Baleares también cuentan con un desarrollo reglamentario que se plasmó en el Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

Las normativas específicas de las diversas Administraciones Autonómicas manifestadas a lo largo de este punto contienen muchos conceptos similares, sin grandes diferencias entre sí. La similitud más notable es que los empleados/as públicos que teletrabajen en sus respectivas comunidades autónomas tendrán el mismo régimen jurídico, deberes y

⁷ Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. (BOE, núm. 108, de 06/05/2015).

derechos, individuales y colectivos, que el personal que preste servicios en modalidad presencial. Estos tampoco podrán sufrir ninguna variación ni menoscabo en ninguno de sus derechos.

Finalmente, volviendo al primer párrafo que se ha desarrollado en este apartado, a raíz del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, se ha introducido el teletrabajo en el EBEP a través del artículo 47 bis que se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral de la Administración General del Estado, Administraciones Autonómicas y Administración Local.

Cabe decir que el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, no debe interferir en la regulación que hace el propio artículo 47 bis del EBEP. La propia ley sobre el trabajo a distancia expone en su disposición adicional segunda que “las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica”. De hecho, la definición que hacen del concepto tanto una ley como otra tienen una pequeña diferencia en cuanto al “uso exclusivo y prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

A lo largo del dictamen ya se ha aludido el artículo 47 bis como un artículo falto de contenido y muy escueto, simplemente exponiendo unos principios generales que nada tienen que ver con lo que se puede observar en las regulaciones autonómicas.

Estos principios generales básicamente son que existe la necesidad de que la Administración Pública emita una autorización expresa para la utilización del teletrabajo. Se establece que el teletrabajo se puede compartir con el trabajo presencial, es decir, existe una compatibilidad entre las dos modalidades. Se menciona la voluntariedad del teletrabajo para ambas partes (y reversible), entendiéndose que tanto el empleado/a público como la Administración cuentan con esta posibilidad, salvo supuestos excepcionales como pueden ser motivos personales o la misma situación pandémica con la que convivimos actualmente.

No se habla con suficiente claridad sobre si el cambio de la modalidad presencial al trabajo en remoto, o viceversa, se llevará a cabo a través de la negociación colectiva o de un acuerdo individual entre el empleado/a público y la Administración. Como no podía ser de otra manera, y este artículo no iba a ser una excepción, existe una equivalencia entre los derechos y deberes de los trabajadores/as presenciales y los teletrabajadores/as, incluyéndose la normativa de prevención de riesgos laborales.

Como último principio general está aquel que tiene que ver con la obligación de la Administración de proporcionar los medios tecnológicos, existiendo diferencias entre lo que expresa el EBEP y la ley de trabajo a distancia. El EBEP declara que “la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”, en cambio, la ley de trabajo a distancia no habla solo de medios tecnológicos, sino que hace referencia a “(...) todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”.

5. ESTUDIO DE CASOS SOBRE EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

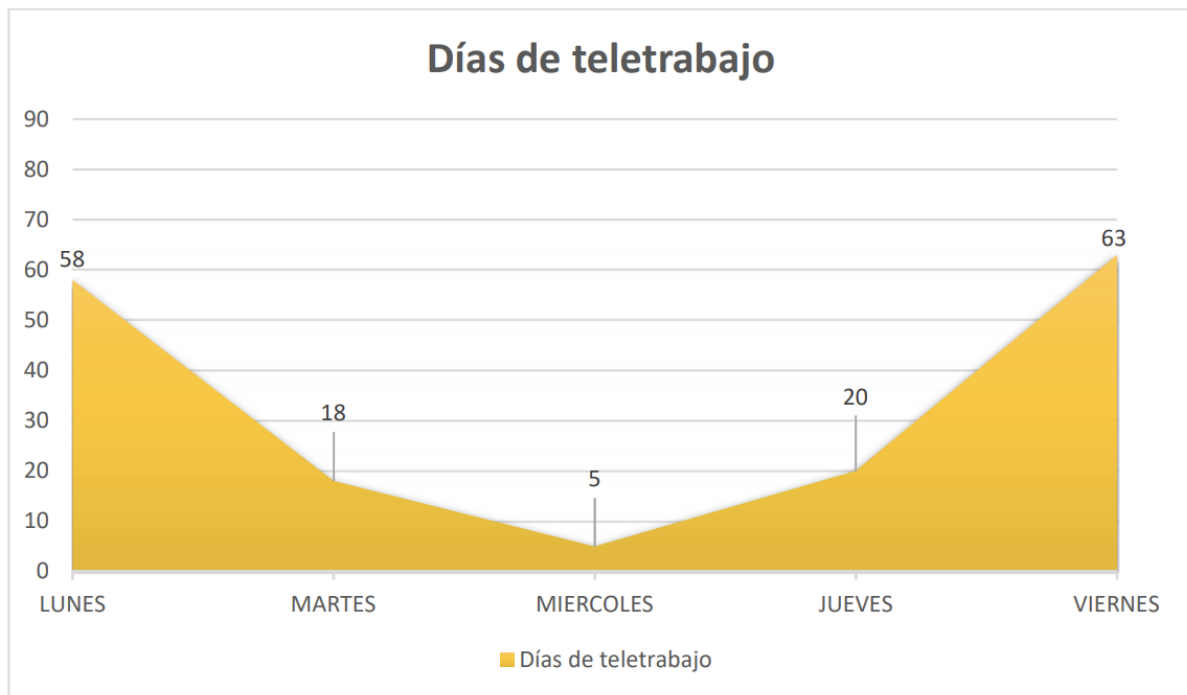
Se han llevado a cabo experiencias de teletrabajo por parte de diferentes organismos de la Administración Pública. Los objetivos identificados, en líneas generales, en las diversas experiencias aquí recogidas se pueden sintetizar en: a) una búsqueda de mejora en la calidad del servicio público; b) incrementar la flexibilidad y la productividad de los empleados/as públicos; c) herramienta para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En 2017 se puso en marcha el programa piloto de teletrabajo en la Agencia Española de Protección de Datos, con 17 plazas. Debido a la valoración positiva de la experiencia, en 2018 las plazas para el programa aumentaron a 46. En 2019, siguiendo el transcurso positivo, se ampliaron a 87 plazas, superando el 50% de la plantilla. Todas las personas que solicitaron acceder al programa de teletrabajo en 2019 fueron aceptadas, manifestando un buen hacer por parte de la Agencia Española de Protección de Datos.

Las plazas han sido ocupadas por teletrabajadores/as y por sus supervisores/as, sumando así 90 solicitudes. El 31 de octubre de 2019, 87 funcionarios/as estaban participando en el programa, suponiendo un 56,68% de la plantilla, ya que en estos datos no se incluyeron a tres personas que accedieron a la jubilación ese mismo año. Por lo tanto, la distribución de la plantilla está compuesta por 87 que teletrabajan y 66 que no teletrabajan.

De las 87 personas que teletrabajan, 39 son hombres (44,83%) y 48 son mujeres (55,17%), teniendo en cuenta que el 49,35% de la plantilla total son hombres y el 50,64% corresponde a las mujeres. De esta manera, hubo una ligera mayor participación de mujeres en el programa teniendo en cuenta las proporciones respectivas de la plantilla laboral.

La distribución de los dos días semanales en los que se puede teletrabajar, se reparte preferentemente entre los lunes y los viernes. En cambio, uno de los días que menos se teletrabaja es el miércoles, cosa que supone una facilidad para los supervisores/as a la hora de gestionar y organizar. En la siguiente gráfica extraída del propio informe de la valoración del programa de teletrabajo en la Agencia Española de Protección de Datos, aparece la partición de las jornadas teletrabajadas:



Fuente: AEPD, 2019

Cabe destacar que en cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, el programa de teletrabajo de la Agencia Española de Protección de Datos (2019) “implica el compromiso del teletrabajador de cumplir los requisitos de prevención de riesgos laborales establecidos y rellenar un test de autocomprobación del puesto de trabajo en su domicilio”.

El seguimiento del programa corresponde a la Secretaría General, tanto en términos de rendimiento de las unidades como el grado de satisfacción obtenido por los empleados/as públicos que han participado. Para ello, se elaboraron tres tipos de encuestas anónimas (expuestas en el anexo del dictamen), contando con el plazo de una semana para poder responder en el décimo mes del programa. Este cuestionario estaba compuesto por los bloques de organización del trabajo, apoyo técnico, clima laboral y satisfacción global. Las encuestas que debían responder los supervisores/as como los no teletrabajadores/as constaban de los mismos bloques menos el de apoyo técnico.

Los resultados de participación en las encuestas fueron de 73 respuestas de teletrabajadores/as (83,9%), 13 respuestas de supervisores/as (100%) y 29 respuestas de no teletrabajadores/as (43,94%). Los datos de los teletrabajadores/as y los supervisores/as son representativos del grupo, en cambio, menos de la mitad de los no teletrabajadores/as han participado.

A través del análisis de los resultados de los cuestionarios, se llegaron a una serie de resultados que brevemente exponemos aquí:

- En ocasiones puntuales, el teletrabajo puede generar problemas de planificación, pero esto no se produce de manera recurrente.
- Los teletrabajadores/as afirman que durante sus jornadas de teletrabajo, no suelen acudir nunca al centro para asistir a cursos de formación, eso sí, se debe tener en cuenta que posiblemente los lunes y los viernes no sean los días más usados para la realización de estos cursos formativos.
- Los no teletrabajadores/as no consideran que el teletrabajo afecte a la hora de disfrutar de sus vacaciones.
- No existe un traspaso de carga de trabajo de las personas que teletrabajan a quienes no teletrabajan
- Los supervisores/as no consideran que el teletrabajo perjudique al desempeño ni al ritmo del trabajo.

A raíz de esta experiencia, la Agencia Española de Protección de Datos está llegando a un punto de madurez, contemplando, por parte de los supervisores/as, una extensión en el número de personas que teletrabajan. En cambio, el 92% de los supervisores/as sí que rechazan la posibilidad de aumentar el número de días en los que se puede teletrabajar. Dentro de la propia Agencia, este programa ha tenido una influencia positiva tanto en las relaciones interpersonales como en el compromiso por parte de los trabajadores/as en remoto.

En definitiva, la valoración del programa piloto de teletrabajo es globalmente positiva, aunque la media es más baja por parte de las personas que no teletrabajan debido a las dispersas valoraciones que han manifestado. De todos modos, el 79,31% de estos últimos ven el teletrabajo como una herramienta positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como consecuencia de las conclusiones, también se aportaron sugerencias de mejora por parte de los tres colectivos que participaron en el programa: Los teletrabajadores/as que participaron sugirieron, de manera notoria, flexibilizar este régimen de teletrabajo, aumentar el número de jornadas en las que se teletrabaja y, por último, consolidar y mantener el programa. Los supervisores/as, por su parte, consideraron que había conceptos de la experiencia a los que se podía sacar más rendimiento y bienestar. También se consideró necesario un control y una mejora de la medición de las tareas teletrabajadas, ya que hay algunas que no son fáciles de medir y comprobar. Manifestaron la posibilidad de suspender

la modalidad de teletrabajo a un funcionario cuando esta persona sea la única de su área de trabajo prestando servicio debido a los periodos de vacaciones. Por último, los no teletrabajadores/as sugirieron una extensión del teletrabajo a determinadas unidades como la atención al ciudadano, compensación para aquellas personas que no podían acceder al teletrabajo debido a las funciones de su puesto de trabajo y la flexibilización de días.

Dejando de lado la Agencia Española de Protección de Datos, en la Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas se encuentra un sugerente artículo desarrollado por Ester Manzano Paláez y Marta Sabaté Solanes, Directora general de Administración Digital de la Generalitat de Catalunya y miembro del Área de Promoción de la Cultura de la Innovación de la Generalitat de Catalunya, respectivamente. Este artículo pone en manifiesto la situación del teletrabajo en la Generalitat de Catalunya, tanto la actual como aquella de hace más de una década.

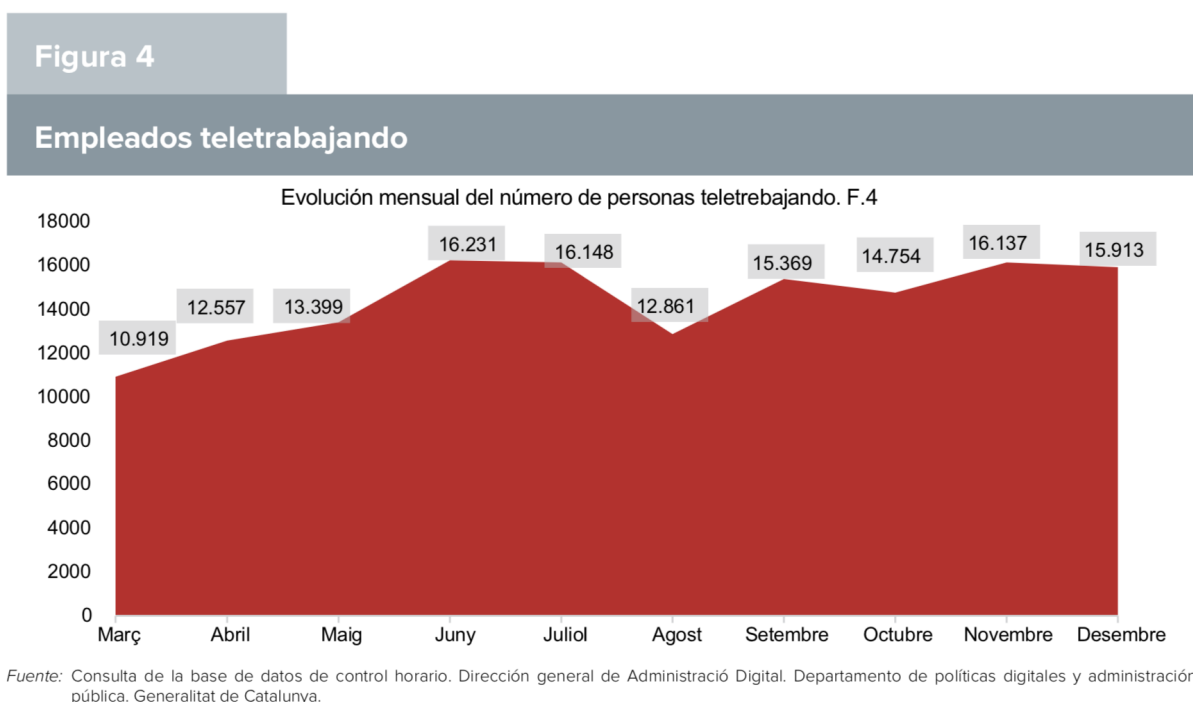
Como se ha ido esclareciendo a lo largo del dictamen, no es un secreto que el Covid-19 ha supuesto un impulso inesperado para el teletrabajo acelerando su implementación en diversos órganos del Estado. La Generalitat de Catalunya no ha sido una excepción y motivo de ello, su inmersión en este nuevo paradigma debe ponerse en el contexto que supone vivir en una situación epidemiológica, obligando a adaptar constantemente los recursos y regulaciones. El Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública ha tenido un peso sustancial, ya que ha promovido y regulado el teletrabajo como una modalidad estable y eficaz gracias a que el conjunto de medidas aplicadas estaban muy avanzadas.

Estas medidas que se han abordado para llevar a cabo el teletrabajo han sido la dotación del equipo necesario, la preparación de las infraestructuras y sistemas para garantizar las medidas de seguridad y accesibilidad, formación dirigida a los empleados/as públicos en diversos ámbitos, la adecuación de actitudes, competencias y responsabilidades y la elaboración de un «Manual de transformación del empleado público» con el objetivo de ser una guía y una herramienta para los empleados/as públicos.

Entre todas estas medidas mencionadas en el párrafo anterior, se hizo especial hincapié en la formación virtual. Esta formación se hace con la Escuela de Administración Pública de Catalunya, siendo obligatoria tanto para teletrabajadores/as como supervisores/as en los ámbitos de ciberseguridad, prevención de riesgos y seguimiento del trabajo. La prevención de riesgos no se queda atrás, ya que la dirección general colaboró con los responsables de

Prevención de Riesgos Laborales elaborando materiales virtuales y un cuestionario de autoevaluación de riesgos en el entorno doméstico.

La evolución mensual del número de personas que han teletrabajado en la Generalitat de Catalunya durante el año 2020 a partir de la declaración del estado de alarma ha sido el siguiente:



Estas 10.919 personas de marzo fueron los empleados/as públicos que tuvieron menos margen de maniobra para adaptarse al trabajo en remoto. Se puede observar que el número de teletrabajadores/as aumenta de manera progresiva hasta junio, consiguiendo el máximo número de personas teletrabajando. A partir de este mes de junio, las cifras van fluctuando de manera irregular debido a que el estado de alarma finalizó el 21 de junio de 2020. La caída tan significativa de agosto se produce porque la mayoría de empleados/as públicos disfrutaban de sus vacaciones en este mes.

La Generalitat aprovechó el teletrabajo debido al período de confinamiento para realizar un cuestionario durante los meses de abril y mayo, con el objetivo de evaluar la experiencia. Se recibieron 4.650 respuestas de empleados/as públicos de todos los departamentos. Los datos más significativos que se manifestaron a raíz de estos cuestionarios, según el artículo de la revista mencionada, fueron que la percepción general de la experiencia fue muy satisfactoria para el 31% de las personas que ocupan posiciones de mando y 32% para los

que no. En cuanto a materia de prevención de riesgos, el 51% de las personas consideran que su entorno es el idóneo para trabajar en remoto, en cambio, el 32% considera que deben hacer cambios pequeños en su entorno pero asumibles. El 47% de las personas se definían como usuarios avanzados o expertos a la hora de utilizar equipos y recursos tecnológicos, destacando que solo un 3% se considera como un usuario con dificultades. La disponibilidad de dispositivos corporativos que han tenido los empleados/as públicos ha sido del 67% y un 51% también ha tenido VPN. Por último, en este cuestionario se planteaba la viabilidad futura que podía tener el teletrabajo en la Administración de la Generalitat y el resultado fue que el 84% de las personas que contestaron al cuestionario, lo veían viable. Antes de esta experiencia, el porcentaje era del 73%.

Si el porcentaje era menor antes, quiere decir que existieron planes pilotos anteriores a esta experiencia. La Secretaría de Función Pública y Modernización de la Administración impulsó durante el año 2008 y hasta mayo de 2010 dos planes pilotos de teletrabajo con el objetivo de ofrecer diferentes maneras de organizar al personal de la Administración General de Catalunya.

En el primer plan piloto participaron 51 teletrabajadores/as, compuestos por 32 mujeres y 19 hombres, y 49 supervisores/as, compuestos por 17 mujeres y 32 hombres. En el segundo plan piloto el número de personas teletrabajadoras fue 35, formado por 22 mujeres y 12 hombres, y 34 supervisores/as, compuestos por 14 mujeres y 20 hombres. En total, la participación en los dos planes piloto fue de 169 empleados/as públicos. Los resultados, elaborados a partir de una evaluación continua y de una evaluación final basada en la metodología 360^{o8}, fueron positivos y la satisfacción de los participantes, notable también.

Partiendo del análisis de resultados del primer plan piloto, se decidió prorrogar seis meses más el plan e iniciar un segundo que aplicaba mejoras en las condiciones con el objetivo de obtener más información para poder desarrollar una regulación de teletrabajo en la Generalitat. Los dos programas piloto finalizaron el 31 de mayo de 2010.

Una vez finalizaron los dos programas piloto, se fijaron algunas conclusiones para el futuro a través de los análisis realizados:

⁸ Tiene en cuenta el impacto del teletrabajo sobre las personas directamente implicadas y también sobre su entorno de trabajo.

- El tiempo de teletrabajo que se podía asumir era variable según el puesto de trabajo: en la mayoría 1 o 2 días fue la norma, pero en algunos perfiles se autorizó hasta 4 días de teletrabajo sin problemas (por ejemplo, correctores lingüísticos).
- El valor del tiempo de desplazamiento: la mayoría de los participantes estaban dispuestos a continuar con la modalidad sin ninguna contraprestación, (no se facilitó ningún tipo de material ni compensación) en gran parte debido a los desplazamientos que efectuaban y que les ocupaban una parte importante de su jornada.
- Los jefes de los teletrabajadores valoraron muy favorablemente la experiencia a pesar de sus grandes resistencias iniciales.
- Los jefes también podían teletrabajar, a pesar de las dudas: la evaluación fue satisfactoria en ese sentido.
- La productividad durante el periodo fue valorada muy satisfactoriamente por los teletrabajadores, pero también por sus jefes”. Manzano y Sabaté (2021: 156)

Con todo ello, estas dos experiencias, tanto la actual como la de hace más años, han servido para definir un plan de trabajo individual que permite trabajar por objetivos y poder evaluar así el rendimiento, sentando las bases de una evaluación del desempeño.

En último lugar, dando por finalizadas las dos experiencias anteriores, cabe recalcar la casuística que ha tenido el teletrabajo en el Ayuntamiento de Salamanca, contando con una aproximación más local que en los programas piloto ya planteados. Toda la información que se expresará sobre esta experiencia se recoge del artículo que publicó Francisco Muñiz Hernández, jefe del departamento de RRHH del Ayuntamiento de Salamanca, en la Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas ya mencionada.

En este artículo se plantea que el teletrabajo en el Ayuntamiento de Salamanca ha tenido dos vertientes, una que se aplicó al Organismo Autónomo de Gestión Económica y Recaudación, (en adelante OAGER), y la otra, al resto de la organización. La primera de estas dos experiencias sucedió en el OAGER, a través de una estrategia de cambio organizacional que se aplicó hace más de 10 años.

En 2010 se aprobó el primer Plan de Modernización del OAGER, siendo uno de sus estándares la puesta en marcha de un programa piloto de teletrabajo dentro del organismo. Este programa piloto fue planteado a la Administración tributaria municipal y, consecuencia de ello, se presentó una primera propuesta a la Mesa General de Negociación que se

aprobó por unanimidad. El objetivo primordial de este programa piloto fue ver la viabilidad del teletrabajo en otros organismos de la organización.

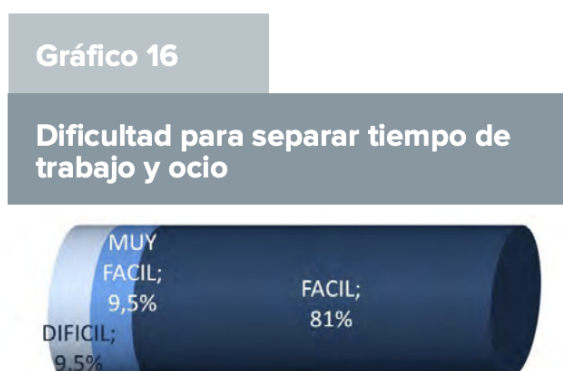
Las características de esta primera experiencia fueron muy identificables, ya que estaba pensada para aquellas personas que tenían considerables problemas relacionados con la conciliación familiar y laboral. Se permitía la posibilidad de hacer dos jornadas de trabajo en remoto con los medios aportados por el propio empleado. El trabajo se medía a través de dos controles, uno de los tiempos de conexión y el otro basado en el cumplimiento de objetivos. Debido a la forma en cómo se planteó este programa, las conclusiones fueron pobres, pero se reconoce que facilitó la introducción de una cultura de trabajo desde casa.

En 2016 se decidió impulsar de nuevo el teletrabajo en el OAGER. Bajo la puesta en marcha de este programa, los objetivos fijados fueron:

“La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la flexibilidad horaria. Potenciar el trabajo por objetivos, en lugar de tiempo de presencia en el puesto de trabajo. Aumentar el compromiso y nivel de motivación de las personas. Alcanzar una mayor productividad en el desempeño de las funciones”. Muñiz (2021: 168)

También se pensó en elementos de gran valor organizacional, como la adaptabilidad a la jornada laboral y contar con la posibilidad de ampliar la conciliación personal y familiar de los empleados/as públicos.

Se advierte que tanto en el programa que se impulsó en 2010 como en la posterior estimulación de 2016, la conciliación ha sido uno de los aspectos primordiales. En el artículo ya mencionado de Francisco Muñiz Hernández, se plasma de manera gráfica que esta conciliación se ha efectuado.



Fuente: Teletrabajo, una aproximación desde lo local. Experiencias en el Ayto. de Salamanca. 2021

A finales de año se fue incorporando el personal técnico del OAGER al programa, superando el 30% del número de personal que trabaja en el Organismo. Para que esto se llevase a cabo, se integraron representantes sindicales en la gestión del programa, ya que las organizaciones sindicales tienen una influencia relevante.

Una vez llegó el confinamiento en marzo de 2020, el OAGER siguió funcionando con cierta normalidad debido a la experiencia con la que ha contado a lo largo de estos 10 años, habiendo consolidado un desarrollo tecnológico y la implementación de trámites y procedimientos digitales. En el momento que se inició el proceso de desescalada y final del estado de alarma, se propuso un sistema de teletrabajo más flexible, con el objetivo de que cualquier empleado/a público pueda acceder a esta modalidad. Las premisas de este nuevo sistema más flexible han sido:

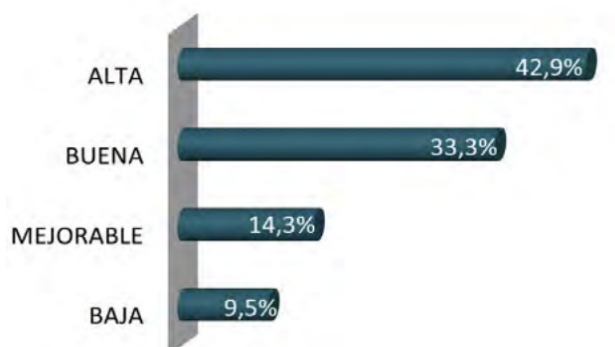
- “- La incorporación supone previamente la asignación de objetivos a nivel individual y exige la mediación del grado del cumplimiento de los mismos por la Gerencia del OAGER, previo informe del responsable de la unidad administrativa a la que pertenecen, informe que se emitirá cada dos meses.
- Deberán cumplir el horario de trabajo en la jornada habitual establecida para el OAGER por RR.HH.
- Asistencia obligatoria a las reuniones, cursos de formación y atención presencial de las citas programadas con los contribuyentes en su caso.
- Deberá darse con carácter previo su conformidad a los sistemas de control que establezca el OAGER para garantizar el efectivo cumplimiento del cómputo horario teletrabajado.
- Trabajarán presencialmente a requerimiento del responsable de la unidad administrativa por razones del servicio”. Muñiz (2021: 171)

Cada dos meses, los empleados/as públicos adscritos a esta modalidad recibirán informes sobre el grado de cumplimiento de horarios y objetivos de manera individual. Si estos informes son negativos, se producirá la baja en el sistema del empleado/a.

En líneas generales, la satisfacción global del teletrabajo en el OAGER durante estos diez años ha sido media-alta (76,2%), aunque existe un 14,3% que opina que esta experiencia puede ser mejorable. También hay un 9,5% que está descontento/a con esta modalidad. El gráfico siguiente expresa los datos alegados:

Gráfico 21

Satisfacción general



Fuente: Teletrabajo, una aproximación desde lo local. Experiencias en el Ayto. de Salamanca. 2021

El confinamiento afectó de manera diferente al resto de la organización, provocando un teletrabajo más precarizado y que se implantó de manera reactiva que tuvo relativo éxito, debido al nivel de implantación de la administración electrónica y las herramientas asociadas que había en el Ayuntamiento.

Se tuvieron muy en cuenta aspectos de seguridad y tecnológicos para mejorar la calidad de este trabajo en remoto, como la aplicación de medidas clave para poder llevar a cabo el trabajo: potenciación del uso del correo electrónico, pasar de sistemas de telefonía fija a telefonía móvil, mejorar la comunicación a través de un canal corporativo de mensajería instantánea, videoconferencias para la celebración de reuniones, etc.

Por último, otro aspecto fundamental ha sido la formación de los empleados/as públicos tanto en competencias digitales como en prevención de riesgos laborales. Esta última, es un requisito indispensable para las personas que solicitan acceso al teletrabajo, así como un cuestionario de autoevaluación de las condiciones físicas del puesto de trabajo en el domicilio. El personal técnico de prevención municipal de riesgos laborales, una vez tiene a su disposición la formación como el cuestionario de autoevaluación, hacen un análisis para conceder o no el acceso y contemplar las situaciones de riesgo.

6. CONCLUSIONES

1. El teletrabajo es una modalidad laboral que lleva décadas con la posibilidad de aplicarse en multitud de trabajos, pero es cierto que a raíz del Covid-19, este trabajo en remoto se ha convertido en una opción más frecuente que ha hecho posible garantizar las actividades de las administraciones públicas, así como el mantenimiento de la actividad económica privada que ha podido desarrollarse en remoto.

2. Debido a la situación pandémica, en el último año, España ha pasado de un 5% a un 34% de implementación del teletrabajo, respecto a la masa laboral. Eso sí, en algunos determinados sectores del país, esta implementación se ha hecho de forma precipitada debido a la poca preparación que se tenía en esta modalidad.

3. Años antes del coronavirus, en las experiencias piloto de teletrabajo que se llevaron a cabo en la Administración Pública, las instituciones municipales y regionales tuvieron un papel relevante implementando un gran número de estos programas piloto con relativo éxito en su aplicación. Las Administraciones Autonómicas también deben incluirse en este grupo debido a que llevan años poniendo en práctica óptimas regulaciones de teletrabajo.

4. Con el paso de la pandemia, la Administración Pública se repuso pudiendo ejecutar las tareas más esenciales demostrando así que el trabajo en remoto es una herramienta útil y ventajosa en situaciones límite. De todos modos, el teletrabajo también necesita de una organización, formación, planificación y cultura para que sea una experiencia plenamente eficiente.

5. De los 2,6 millones de empleados/as públicos que tiene España, salvando los sectores que han estado en primera línea como el sanitario y el de fuerzas y cuerpos de seguridad, gran parte de ellos han teletrabajado en algún momento de la pandemia aunque fuese de forma mixta, combinando esta modalidad con la presencial.

6. Hay factores relacionados con el desarrollo económico que influyen en las posibilidades que tiene la población para teletrabajar. España, al caracterizarse por sectores como el turismo y la construcción, no es uno de los países pioneros en esta modalidad como sí lo pueden ser Suecia, Dinamarca o Bélgica, entre otros.

7. Uno de los problemas más significativos que han padecido los trabajadores/as debido a esta aceleración de la puesta en marcha del trabajo en remoto ha sido que se tiende a trabajar más horas que cuando se desempeña el puesto de trabajo de forma presencial. Esto puede deberse a que el tiempo que se le dedica al desplazamiento al lugar de trabajo, es empleado para la realización de actividades laborales y por una desaparición de límites entre el horario laboral y la vida personal.

8. El teletrabajo ha aparecido en el Estatuto Básico del Empleado Público por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, debido al coronavirus. Hasta este momento, ni la versión inicial que se publicó en 2007 ni su posterior modificación de 2015 lo reguló.

9. Los empleados/as públicos que teletrabajen, van a mantener los mismos deberes y derechos que los que trabajen de forma presencial. Entre estos se contemplan, por ejemplo, el derecho a la intimidad y desconexión digital, los derechos colectivos y de representación, los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos, etc. Además, no tendrán ningún tipo de perjuicio en sus condiciones laborales frente a los empleados/as presenciales.

10. El artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleo Público no es suficiente para regular en su totalidad el teletrabajo, ya que es un artículo escueto y que carece de contenido. Esto parece que cambiará con el futuro Real Decreto que aprobará el Gobierno sobre teletrabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (30 de octubre de 2019). *Plan de acción de la AECID 2019*. Recuperado de <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/PLAN%20ACCI%C3%93N%20AECID%202019.pdf>

Agencia Española de Protección de Datos (2019). *Valoración del programa de teletrabajo 2019*. Recuperado de <https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-04/valoracion-programa-teletrabajo-2019.pdf>

Álvarez, R. J. (17 de junio de 2020). *Los funcionarios podrán teletrabajar cuatro días a la semana*. El Mundo. Recuperado de <https://www.elmundo.es/economia/2020/06/17/5ee93107fc6c8318668b45ea.html>

Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, 1, 129-148. Recuperado de http://www.revista-río.org/index.php/revista_río/article/view/18/17

Central Sindical Independiente y de Funcionarios (18 de junio de 2020). *Acuerdo pionero en la organización del trabajo y la conciliación. CSIF logra cuatro días de teletrabajo y uno presencial en la Adm. del Estado para cuidado de menores de 14 y personas dependientes*. Recuperado de <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/299441>

Epdata (4 de mayo de 2021). *La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos*. Recuperado de <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Ercoreca, A. (5 de octubre de 2020). *Webinar 9: El teletrabajo ¿ha venido para quedarse?*. [Archivo de vídeo]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=_RnRQ0t-wkM

Europapress - Economía (17 de septiembre de 2020). *Más de 3 millones de personas teletrabajan en España de manera habitual, el triple que hace un año*. Recuperado de <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-mas-millones-personas-teletrabajan-espana-manera-habitual-triple-hace-ano-20200917100035.html>

Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado. (12 de abril de 2021). Recuperado de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2021/120421-teletrabajo.aspx>

Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. (BOE, núm. 108, de 06/05/2015).

Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público en Galicia. (BOE, núm. 123, de 23/05/2015).

Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. (BOE, núm. 190, de 6 de agosto de 2010, págs. 68637-68754).

Manzano, E. y Sabaté, M. (2021). Un año de teletrabajo en la Generalitat de Catalunya. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19, 148-163. Recuperado de <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.08>

Messenger, J. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Ministerio de Administraciones Públicas (septiembre de 2006). *Manual para la implementación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*. Recuperado de <https://administracionespublicas.files.wordpress.com/2015/11/manual-para-la-implantacion3b3n-de-programas-piloto-de-teletrabajo-en-la-age.pdf>

Muñiz, F. (2021). Teletrabajo, una aproximación desde lo local. Experiencias en el Ayuntamiento de Salamanca, especial, referencia al OAGER (2010 - 2020). ¿Más allá de la pandemia?. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19, 164-182. Recuperado de <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.09>

Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. (BOE, núm. 149, de 23 de junio de 2006, págs. 23775-23776).

Padilla Ruíz, P. (3 de abril de 2021). *Teletrabajo de los empleados públicos*. Recuperado de <https://pedropadillaruiz.es/teletrabajo-de-los-empleados-publicos/>

Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. (BOE, núm. 36, de 10/02/2010).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE, núm. 261, de 31/10/2015).

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020, págs. 79929-79971).

Registro Central de Personal, Ministerio de Política Territorial y Función Pública (julio, 2020). *Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas*. Recuperado de http://www.mptfp.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701_Boletin_julio_2020.pdf.pdf

Rojas Valentino, I. A. (2019). Una aproximación al smart working en Italia. *Derecho & Sociedad*, (53), 253-267. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21804/21316>

Sala Franco, T., Todolí Signes, A. y Martín-Pozuelo López, A. (2020). *El teletrabajo*. Valencia: Tirant lo blanch.

Thomson Reuters (junio, 2020). *Dossier - Teletrabajo y otros retos del Sector Público tras el COVID-19*. Recuperado de https://www.icalpa.es/sites/default/files/DOCUMENTOS/NOTICIAS/Biblioteca/2020/dossier_Teletrabajo_Gob.pdf

Yebra Maticí, C. (12 de abril de 2021). *Acuerdo MGNAGE teletrabajo en la AGE*. Recuperado de <https://icaitam.wordpress.com/2021/04/12/acuerdo-mgnage-teletrabajo-en-la-age/>

8. ANEXO

Encuesta a teletrabajadores

1. ¿Ha acudido al centro en días de teletrabajo por necesidades del servicio (eventos, reuniones)?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

2. ¿Ha acudido al centro de trabajo en días de teletrabajo para acudir a cursos de formación?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

3. ¿Ha aplazado comunicaciones o conversaciones por causa del teletrabajo de otro compañero?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

4. El número de emails, llamadas o encargos de sus compañeros en días de teletrabajo (5=no varía)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Disminuye

Aumenta

5. Valore la organización del trabajo (reparto de tareas, coordinación) para su realización a distancia



6. Valore el apoyo técnico y la asistencia del servicio de informática en el programa de teletrabajo



7. El teletrabajo influye en su relación con su supervisor (5=no influye)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

8. El teletrabajo influye en su relación con sus compañeros (5=no influye)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

9. El teletrabajo influye en su compromiso o vinculación con la AEPD (5=no influye)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

10. Valore su satisfacción global con el programa de teletrabajo



11. Sugerencias.

Escriba su respuesta

Enviar

Encuesta a supervisores

1. ¿Considera que el teletrabajo afecta al desempeño de la unidad? (5=no afecta)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente Positivamente

2. ¿Con qué frecuencia el teletrabajo hace más compleja la planificación de la actividad?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca Frecuentemente

3. ¿Hay funciones que convendría no realizar en régimen de teletrabajo?

- ☐ Sí
- ☐ No

4. En caso de respuesta afirmativa a la pregunta anterior, indique cuáles.

Escriba su respuesta

5. ¿Ha tenido que reconfigurar reuniones ante la ausencia de teletrabajadores?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca Frecuentemente

6. ¿Ha percibido que algún teletrabajador no ha asistido a cursos de formación por coincidir con días de teletrabajo?

- ☐ Sí
- ☐ No

7. ¿Considera que el teletrabajo ralentiza la actividad de su unidad?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

8. Percibe que, como consecuencia del teletrabajo, la carga de trabajo de los no teletrabajadores (5=no varía)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Disminuye

Aumenta

9. Cree que sería conveniente que el número de teletrabajadores en su unidad

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Disminuyera

Aumentara

10. ¿Sería conveniente que el número de días de teletrabajo aumentara?

☐ Sí

☐ No

11. ¿Encuentra dificultades para autorizar el teletrabajo de sus supervisados?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

12. El teletrabajo influye en su relación con los funcionarios que supervisa

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

13. El teletrabajo influye en el clima laboral de su unidad

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

14. El teletrabajo influye en el compromiso de sus supervisados con la AEPD

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

15. Valore su satisfacción global con el programa de teletrabajo



16. Sugerencias

Escriba su respuesta

Enviar

Encuestas a no teletrabajadores

1. Considera que el teletrabajo influye en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (5=no influye)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

2. ¿Percibe que el teletrabajo genera dificultades en la coordinación y organización del trabajo?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

3. ¿Considera que el teletrabajo ha afectado a la organización de sus vacaciones?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

4. ¿Ha aplazado comunicaciones o conversaciones por causa del teletrabajo de un compañero?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nunca

Frecuentemente

5. Como consecuencia del teletrabajo de sus compañeros, su cantidad de trabajo (5=no varía)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Disminuye

Aumenta

6. Si pudiera, ¿participaría en el programa de teletrabajo?

☐ Sí

☐ No

7. En caso de respuesta afirmativa, ¿qué funciones podría realizar en régimen de teletrabajo?

Escriba su respuesta

8. A la hora de concursar o cambiar de puesto, ¿influye la posibilidad de teletrabajar?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nada

Mucho

9. Ha dejado de solicitar el teletrabajo (queriendo hacerlo) por considerar que su solicitud no iba a prosperar

☐ Sí

☐ No

10. ¿Considera que el teletrabajo podría extenderse en su unidad?

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Nada

Significativamente

11. El teletrabajo de sus compañeros influye en su relación con ellos (5=no influye)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

12. El teletrabajo influye en su relación con su supervisor (5=no influye)

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Negativamente

Positivamente

13. Valore su satisfacción global con la organización del programa de teletrabajo en su unidad



14. Sugerencias

Escriba su respuesta