

NOTA RESUMEN. CONSULTA PREVIA SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

De acuerdo con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se ha llevado a cabo el trámite de consulta pública del proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en el ámbito de la Administración General del Estado, con fecha de inicio **17 de marzo de 2021**, por un plazo inicial de quince días naturales, finalizando el 31 del mismo mes y año.

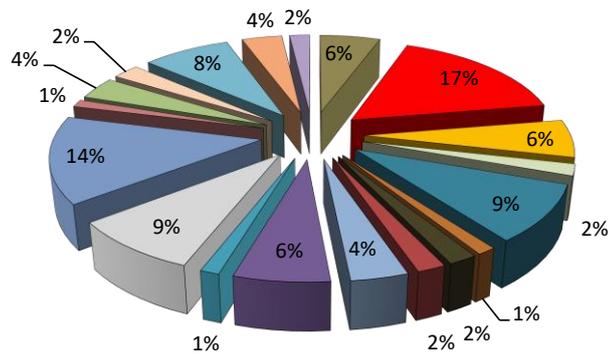
Durante ese plazo han realizado aportaciones un total de **23 particulares y 7 sindicatos y organizaciones de representación de empleados públicos**, realizando más de **160 aportaciones individuales**.



Las aportaciones, en muchos casos, explicitaban las numerosas ventajas que plantea el teletrabajo, las experiencias en el uso de esta forma de organización del trabajo en el contexto de la crisis epidemiológica actual, así como las posibles riesgos que comporta. Incluyen igualmente valoraciones positivas en cuanto a la necesidad y oportunidad de la regulación que se pretende realizar, coincidiendo con el planteamiento de la ficha de la consulta del análisis de las alternativas regulatorias y no regulatorias y la conveniencia del instrumento normativo propuesto.

En particular, las recomendaciones recibidas se han centrado en cuestiones tales como el concepto y la naturaleza del teletrabajo; los puestos susceptibles de teletrabajo, así como los colectivos considerados como prioritarios y los requisitos para el acceso al teletrabajo; las modalidades de teletrabajo y procedimiento de autorización; las condiciones de trabajo en esta modalidad, incluyendo la jornada, derechos y deberes y la fijación de objetivos y mecanismos para su evaluación; los medios tecnológicos necesarios y las medidas de prevención de riesgos laborales; así como los impactos tanto de género, en materia de conciliación como en la gestión de espacios y en la territorialización de la Administración General del Estado.

Propuestas



- | | | |
|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| ■ Colectivos Prioritarios. | ■ Concepto y naturaleza | ■ Conciliación |
| ■ Deber de residencia | ■ Derechos y deberes | ■ Formación |
| ■ Gestión de espacios | ■ Impacto de género | ■ Impacto en el territorio |
| ■ Jornada | ■ Medidas de prevención | ■ Medios tecnológicos |
| ■ Modalidades | ■ Negociación | ■ Objetivos y evaluación |
| ■ Procedimiento | ■ Puestos teletrabajables | ■ Requisitos |
| ■ Seguimiento del teletrabajo | | |

Así, en términos generales, en relación con **el concepto y naturaleza del teletrabajo** existe consenso en el carácter voluntario y reversible de la figura, así como la importancia de configurar un régimen común para todos los departamentos ministeriales y organismos públicos, evitando la disparidad entre modalidades, así como el riesgo de discriminación en el acceso al teletrabajo; teniendo en cuenta que esta regulación sería distinta de las medidas extraordinarias de organización del trabajo con motivo de la crisis epidemiológica por Covid-19.

En cuanto a los **puestos susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo**, muchas aportaciones coincidieron en señalar que no necesariamente la totalidad del contenido competencial de un puesto de trabajo debe ser susceptible de abordarse en teletrabajo para considerar su inclusión, debiendo poderse conocer qué puestos son susceptibles o no de ser prestados de esta forma, lo cual debería quedar reflejado en la relación de puestos de trabajo o en un documento equivalente.

También se han recogido varias aportaciones en relación con los requisitos previos que hubieran de exigirse para el acceso al teletrabajo, que se pronuncian de modo dispar con respecto de la antigüedad como requisito necesario, y planteando en otros casos que no deben ser susceptibles de prestación por teletrabajo aquellos puestos que se ocupen con carácter temporal. En similar sentido existen pronunciamientos con respecto de la disposición de conocimientos de informática.

Se han recogido igualmente algunos colectivos o situaciones consideradas como prioritizables, como por ejemplo las personas con discapacidad, quienes tengan a su cargo menores/mayores de edad, así como razones de salud o distancia.

En lo que respecta a las **modalidades**, se han recibido múltiples aportaciones, proponiendo distintas modalidades; que van desde distribuciones por semanas entre la prestación de servicios presencial y telemática, a repartos semanales con mayor o menor peso del teletrabajo, incluidas modalidades remotas al 100%.

En cuanto al **procedimiento de solicitud y el Acuerdo de teletrabajo**, algunos participantes valoran la posibilidad de que el plazo de solicitud esté siempre abierto, pudiendo solicitarse en todo momento con carácter permanente. Con carácter general, quienes participaron en la consulta pública consideran que el Acuerdo de teletrabajo habrá de ser formalizado por escrito y con carácter previo al inicio de la prestación de servicios por teletrabajo.

Sobre las **condiciones de prestaciones de servicios por teletrabajo**, muchas propuestas se han referido a la jornada en régimen de teletrabajo, manifestando la conveniencia de establecer horarios de disponibilidad para mantener la necesaria comunicación con compañeros y superiores jerárquicos, sin perjuicio de la flexibilidad de horario en el resto de casos. Se señala de manera particular la importancia de incentivar la adopción de horarios razonables en el ámbito laboral, creando mecanismos para facilitar el cuidado de hijos y mayores por parte de las familias en el marco de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

En cuanto a los **derechos** de las personas que presten servicios mediante teletrabajo, la práctica totalidad de las aportaciones recibidas recalcan la importancia de asegurar la igualdad de derechos entre las personas que presten servicios mediante teletrabajo y el resto, especialmente en materia retributiva y formativa, así como en el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, recogándose igualmente propuestas que indican la relevancia de atender al derecho a la desconexión digital como elemento importante en la regulación.

Igualmente se ha incidido en múltiples aportaciones en la necesidad de evaluar el trabajo realizado, planteando incluso la posibilidad de revocar la autorización en caso de incumplimiento de los objetivos. En algunas propuestas se pone el acento en la necesaria coherencia de los objetivos en teletrabajo con los objetivos en el trabajo presencial, así como la relevancia del desarrollo de la evaluación del desempeño con carácter general para la Administración General del Estado como cauce para valorar todo el trabajo desempeñado, tanto en modalidad presencial como mediante teletrabajo.

En cuando a los **medios tecnológicos**, con carácter general se ha propuesto que el equipamiento del puesto de trabajo sea facilitado y mantenido por la administración, con propuestas que también se refieren a la compensación de gastos originados. En algunos casos se proponen medidas concretas, tales como la creación de “puestos únicos” en la renovación de equipos informáticos, sustituyendo progresivamente los actuales equipos de sobremesa por portátiles de uso presencial y remoto. Algunas aportaciones valoran ciertas limitaciones a la utilización de los equipos informáticos para usos distintos que los de la prestación de servicios, la conveniencia o no de la prestación de servicios de atención a la ciudadanía mediante equipos en remoto, así como la necesidad del soporte informático ante posibles incidencias.

En materia de prevención de riesgos laborales, se plantea la necesidad de adoptar medidas para garantizar que la prestación de servicios se lleve a cabo en las condiciones mínimas de

seguridad y salud y que pueden llevarse a cabo, cuando sea necesario, la evaluación y la prevención de riesgos laborales teniendo siempre en cuenta el respeto a la protección de datos personales y a la intimidad personal.

Finalmente, varias aportaciones se refieren a algunos impactos que pueden derivarse de la regulación.

En primer lugar, el **impacto por razón de género**, valorándose la adopción de actuaciones tales como estudios de las posibles discriminaciones salariales, analizando los complementos discrecionales y su impacto en materia de género, así como la medición del progreso de las mujeres en la Administración General del Estado, apoyando programas de teletrabajo, de desarrollo y de formación específicos.

En segundo lugar, el **impacto en materia de conciliación**. Sin perjuicio de entender que no se trata de una medida estricta de conciliación, un gran número de aportaciones valoran positivamente el impacto que puede tener el teletrabajo a la hora de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, puesto que permite poder seguir viviendo en la unidad familiar y evita desplazamientos indeseados. Ello no obstante, múltiples aportaciones reconocen igualmente el riesgo de perpetuar roles de género en la cadena del cuidado. En ese sentido, se considera importante que la regulación incluya medidas y cautelas suficientes a fin de asegurar la perspectiva de género de la norma, así como incentivar la adopción de horarios razonables en el ámbito profesional con carácter general.

En tercer lugar, el **impacto territorial**. Algunas aportaciones se hacen eco del impacto positivo que tendría la figura del teletrabajo en la presencia de la Administración en el territorio, así como en la lucha contra la despoblación en la conocida como “España vacía”. En ese sentido se plantea la conveniencia de que las modalidades de teletrabajo reguladas en la norma permitan la deslocalización de puestos de trabajo. Otras aportaciones proponen que sean tenidas en cuenta formas alternativas de la gestión del espacio, como pueda ser la libertad de prestar servicios en distintas sedes asociadas al departamento ministerial u organismo público correspondiente, o incluso la reconfiguración de las distintas sedes de la Administración General del Estado en el territorio como espacios de trabajo de “coworking”.