



D. HÉCTOR CASADO LÓPEZ, SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES Y SECRETARIO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 36.3 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO,

CERTIFICA:

Que, reunida presencialmente y por videoconferencia el día 12 de abril de 2021 a las 11:30 horas, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del TREBEP), ha aprobado el Acuerdo de criterios generales para el desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado. Se ha aprobado con el voto favorable de la Administración y de las organizaciones sindicales CSIF, UGT, CCOO y GIG, que conforman mayoría sindical.

Y para que conste, a los efectos oportunos, firmo en Madrid el presente el presente certificado en la fecha que se indica en el pie del mismo.

Héctor Casado López





ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (ART. 36.3 TREBEP) SOBRE DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

El teletrabajo, entendido como 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 en lugar elegido por la persona teletrabajadora y que cumpla los requisitos necesarios, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, con la finalidad de contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, supone una forma de organización del trabajo, a través del uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital, que implica importantes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general.

El impulso definitivo de la figura del teletrabajo como pilar de una administración del Siglo XXI, en el marco del diálogo fluido entre las distintas Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales, ejemplo de gobernanza multinivel, se ha plasmado con la reciente adición del nuevo artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, añadido por Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que viene a ofrecer un marco común, con carácter básico, para que todas las administraciones desarrollen regulaciones sobre la materia.

La figura del teletrabajo no se configura como una forma ordinaria de prestación de servicios, sino que habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial, garantizando en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en situaciones excepcionales, respetando los principios de transparencia, igualdad de trato entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad y manteniéndose los derechos correspondientes, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, los derechos colectivos y de representación de las empleadas y empleados públicos, y prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.

La experiencia reciente y el contexto de recuperación, transformación y resiliencia, ofrecen una oportunidad única para la introducción de cambios en las formas de organización del

trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de las empleadas y los empleados públicos, en la captación y la retención del talento, en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una Administración más abierta y participativa.

El propósito de la Administración General del Estado es establecer un marco que garantice y facilite el uso del teletrabajo como herramienta organizativa de una Administración del Siglo XXI que permita un uso más eficiente de los recursos materiales.

En este sentido, previa negociación en el grupo de trabajo creado a tal efecto, las organizaciones sindicales y la Administración, integrantes de la Mesa General de la Administración general del Estado del art. 36.3 TREBEP,

ACUERDAN

Los criterios generales que a continuación se relacionan para el desarrollo del artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, con las salvedades que se recogen en el presente Acuerdo.

CRITERIOS GENERALES PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1. El teletrabajo consiste en una modalidad de prestación de servicios a distancia. Será voluntario y reversible y su utilización viene supeditada a que se garantice la prestación de los servicios. En el caso de situaciones excepcionales de fuerza mayor que supongan la restricción o limitación de la movilidad acordada por la autoridad competente; se podrá autorizar la prestación de servicios por teletrabajo de forma forzosa, mientras persistan tales circunstancias.
2. No resultará de aplicación 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. Estos colectivos se registrarán, en su caso, por su normativa específica en materia de teletrabajo.
3. El teletrabajo se aplicará a los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por esta modalidad, previa solicitud y autorización, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias de cada departamento u organismo, y garantizando en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía y estará sujeta en todo caso a las necesidades del servicio.
4. Cada departamento ministerial u organismo público deberá realizar un estudio previo de los puestos que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo, en función de las tareas encomendadas, previa negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa Delegada correspondiente, de acuerdo con los criterios comunes que se establezcan.

5. Es necesaria la previa identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, cuyos criterios generales serán objeto de negociación en cada Mesa Delegada, para los puestos que vayan a prestarse en la modalidad de teletrabajo. Asimismo, 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. Se tendrá especialmente en cuenta la perspectiva de género y de corresponsabilidad, los posibles impactos psicosociales y los efectos de carácter geográfico.

6. Cada departamento ministerial u organismo público, con la debida interlocución con las organizaciones sindicales en la Mesa delegada o ámbito de negociación correspondiente, adaptará a sus particularidades la norma que, derivada del presente acuerdo, se dicte en desarrollo del art. 47 bis TREBEP por la Administración General del Estado.

7. El teletrabajo implica el mantenimiento de los derechos correspondientes como empleada o empleado público, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, los derechos colectivos y de representación, y prestando en todo caso una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos. La Administración facilitará a las organizaciones sindicales los medios para ejercer su representación sindical sin menoscabo del ejercicio de los derechos de naturaleza colectiva de las empleadas y empleados públicos.

8. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, sin que puedan sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones de trabajo, incluyendo retribución, tiempo de trabajo, formación y carrera profesional.

9. El acceso a la prestación de servicios mediante teletrabajo habrá de realizarse o bien a través de convocatorias públicas de carácter periódico, como mínimo con carácter anual, o bien a través de sistemas de gestión permanente de solicitudes, que permitan el acceso en condiciones de igualdad. Los puestos que se presten en teletrabajo se relacionarán por el órgano convocante en un listado, que estará a disposición de las organizaciones sindicales representadas en la Mesa delegada correspondiente, que identificará el puesto, persona que lo ocupe, modalidad de teletrabajo y fecha de autorización.

10. En todo caso los solicitantes deberán encontrarse en servicio activo, y acreditar una antigüedad mínima de un año en el puesto y unidad, sin perjuicio de los requisitos que deban cumplir para el desempeño de las funciones en esta modalidad de trabajo, que habrán de ser públicos. Podrán tenerse en cuenta otros criterios como discapacidad, salud, víctimas de terrorismo o violencia de género, etc. La autorización habrá de requerir del informe previo del superior jerárquico. La denegación de la misma habrá de ser motivada, sin que el mero cumplimiento de los requisitos para el acceso a la convocatoria presuponga la concesión.

11. Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social.

12. Los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación serán los que se determinen en la normativa específica que desarrolle el teletrabajo, adaptando a este respecto el RD 67/2010 de 29 de enero.

13. El desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Administración se efectuará con arreglo a la determinación por el Servicio de Prevención de los riesgos que se derive de la recogida de la información necesaria a través de una autoevaluación a cumplimentar por la persona teletrabajadora, que se aportará de forma conjunta con la declaración responsable de disponer de un espacio y mobiliario adecuados.

14. La Administración proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad 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

15. La modalidad general de teletrabajo, en cómputo semanal, consistirá en dos días en modalidad presencial y tres en modalidad de teletrabajo.

16. La jornada de teletrabajo será la que corresponda a cada empleada y empleado público de acuerdo con el calendario laboral y las instrucciones de jornada y horarios. Se podrá prever la existencia de un horario fijo de disponibilidad y localización dentro de la jornada laboral, así como mecanismos de control del cumplimiento de jornada, como el fichaje, y seguimiento de la gestión y trabajos encomendados en los objetivos previamente fijados.

17. Se podrá articular una modalidad de teletrabajo con una prestación de servicios de carácter presencial de al menos un 10% mensual, dirigida expresamente a atender circunstancias organizativas especiales, debidamente justificadas por el departamento ministerial u organismo público, en alguno de los siguientes supuestos:

a) Favorecer la presencia de la Administración del Estado en el territorio, en aquellas zonas en declive demográfico.

b) Atender a la prestación de servicios en ámbitos geográficos de difícil cobertura.

18. Las condiciones para la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo para la persona solicitante y el puesto concreto se incluirán en un modelo de "acuerdo de teletrabajo", que deberá incluir las condiciones de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo autorizada, como jornadas de teletrabajo y presencial; horario de disponibilidad, tareas, objetivos, criterios de evaluación, ubicación o duración de la autorización, referencia a las causas de suspensión y revocación, así como las posibles condiciones para su prórroga, que no superará en total un tiempo máximo de dos años para la modalidad general.

19. El Acuerdo de Teletrabajo podrá ser objeto de renuncia o de revocación. También podrá ser objeto de modificación, previo acuerdo de las partes. En todo caso, la empleada o empleado público deberá comunicar cualquier modificación que se produzca en su situación laboral.

20. Se establecerá una comisión paritaria de seguimiento del presente acuerdo entre la Administración y las organizaciones sindicales firmantes del mismo.

21. En el marco del proceso de elaboración de disposiciones reglamentarias de carácter general, se dará audiencia a las organizaciones sindicales de la norma general que derivada de este acuerdo se vaya a dictar.



Por la Administración General del Estado

Por las Organizaciones Sindicales

CSIF



UGT



CCOO



CIG



ELA