



Alegaciones al proyecto de
Real Decreto por el que se
regula el teletrabajo en la
Administración del Estado

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE LOS
CUERPOS SUPERIORES DE LA ADMINISTRACIÓN
CIVIL DEL ESTADO (FEDECA)

Órgano proponente: Dirección General de Función Pública

Fecha finalización presentación observaciones: 4 de enero de 2022

Desde la Federación española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA) hemos seguido con gran interés la evolución de la regulación del teletrabajo en el ámbito de la Función Pública, con el convencimiento de que ello puede repercutir de una manera muy significativa en la mejora del servicio público prestado a la ciudadanía, así como en el desarrollo ordinario de las tareas que como funcionarios y funcionarias públicas tenemos encomendadas.

La apertura del trámite de audiencia pública nos brinda, como organización sindical, la oportunidad de efectuar una serie de propuestas sobre aquellas cuestiones que entendemos son susceptibles de mejora en el texto. Como posteriormente se desarrollará, entendemos que no se han valorado correctamente las tareas directivas que los Cuerpos Superiores de la AGE realizan, lo que se ha traducido en un veto a la posibilidad de acceder al teletrabajo tanto de manera directa (artículo 7) como de manera indirecta (artículo 14).

Ello supone una grave discriminación entre los diferentes Cuerpos que conforman la Administración española, que no queda en modo alguno justificada, máxime cuando el propio texto reconoce como puestos idóneos para el teletrabajo aquellos que suponen tareas de asesoramiento. La experiencia de la pandemia nos ha demostrado la competencia de los empleados y empleadas públicas para adaptarse en tiempo récord, a una nueva forma de prestación del servicio público. Si ello ha sido posible, ha sido precisamente gracias a la enorme capacidad de las personas que realizan funciones directivas para reorganizar sus equipos de trabajo.

Con ánimo crítico, pero constructivo, a continuación se detallan aquellos aspectos del Real Decreto que, desde FEDECA, entendemos son susceptibles de mejora, quedando a su disposición para un intercambio de opiniones más detallado.

1. Exclusión de los puestos con funciones directivas o funciones de confianza o asesoramiento especial

Rechazamos de pleno esta exclusión contenida en el párrafo tercero del art. 7.2 del borrador al entender que la misma, además de genérica e imprecisa, no se adecúa a la realidad existente, siendo los puestos de carácter directivo y de asesoramiento especialmente idóneos para el desarrollo en la modalidad de teletrabajo.

El propio artículo 7.2 es contradictorio en sí mismo al configurar en su primer apartado como puestos idóneos de teletrabajo aquellos que impliquen funciones de asesoría para posteriormente prohibir que se desarrollen en esta modalidad los de asesoramiento especial. Esta prohibición, innecesaria por estar todos los puestos de trabajo condicionados a las necesidades del servicio, adolece de un profundo desconocimiento de las tareas directivas, consistentes principalmente en la celebración de reuniones y tareas de coordinación, todas ellas competencias susceptibles de desarrollarse a través de medios telemáticos, máxime teniendo en cuenta que aquellas personas que se encuentren bajo la dirección de estos puestos sí podrán teletrabajar. Es decir, se producirá la paradoja de que quien ostenta el cargo directivo debe desarrollarlo en modalidad presencial pudiendo estar el resto del equipo en teletrabajo, lo que implicará necesariamente una comunicación interna telemática.

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

2. Modalidades y jornada de teletrabajo

En relación con las modalidades de teletrabajo, desde FEDECA entendemos que la regulación contenida en los artículos 8 y 9 debería flexibilizarse en los siguientes aspectos:

- a. La distribución entre la jornada presencial y teletrabajada debe articularse en términos de máximos, esto es, permitiendo que la solicitud de los empleados y empleadas públicos pueda consistir en teletrabajar un periodo inferior al del 60% de la jornada semanal.
- b. La ampliación excepcional de la jornada teletrabajada únicamente se prevé por motivos geográficos. Desde FEDECA solicitamos que entre los supuestos del art. 8.2 se incluya un tercer punto en el que se pueda articular, con carácter excepcional y por tiempo limitado, la ampliación de la jornada teletrabajada por motivos particulares del empleado o empleada pública, previa justificación de los mismos (*ej. conciliación con la vida personal o familiar*).
- c. Por último, el artículo 9.3 suprime la posibilidad de fraccionar la jornada diaria para su prestación en modalidades presencial y por teletrabajo. Entendemos que este enfoque es erróneo, y ello a la vista del sistema actualmente vigente,

que sí permite esta posibilidad (mañanas en presencial y tardes en teletrabajo) y que ha obtenido excelentes resultados.

La flexibilización de estas medidas repercutirá de manera muy positiva en la Administración, favoreciendo un descenso de las solicitudes de reducción de jornada por razones de conciliación.

3. Requisitos de la persona solicitante

El artículo 14.a) introduce, de manera indirecta, una importante exclusión en el acceso al teletrabajo. Al establecer como requisito de acceso el de encontrarse en situación administrativa de servicio activo **está dejando fuera a todas aquellas personas que realizan una prestación efectiva del servicio sin estar su puesto recogido en la correspondiente RPT** (los comúnmente denominados puestos mochila). Entendemos que no es ésta la voluntad del legislador, por lo que sería conveniente una revisión del mismo.

Junto con lo anterior, el apartado b) del mismo artículo introduce un rigor excesivo al exigir una antigüedad mínima de un año en unidad y puesto. En FEDECA entendemos que la antigüedad de un año en el puesto debería adoptarse desde una óptica flexible, **permitiendo el acceso al teletrabajo si durante el último año se han llevado a cabo funciones de contenido similar que acrediten, previa verificación del superior responsable**, un correcto conocimiento de las competencias que se tienen que desempeñar. El rigor excesivo introducido en esta disposición penalizaría situaciones tanto de movilidad como de promoción interna.

No debemos olvidar que el teletrabajo únicamente implica un cambio en la ubicación desde la cuál se presta el servicio público, pero no incide en modo alguno en el contenido de la misma. De tal manera que quién tiene las competencias para acceder a un puesto de trabajo concreto las desarrolla con la misma diligencia sea presencialmente o sea mediante teletrabajo.

4. Criterios de autorización

A lo largo del texto se observa la preocupación del legislador por atender a la perspectiva de género, aspecto que FEDECA valora muy positivamente pues el teletrabajo no debe contribuir a perpetuar estereotipos y roles de género. Sin embargo el mecanismo introducido en el art. 15.4 se antoja totalmente discriminatorio al establecer una distribución porcentual de los puestos de trabajo en función del género.

El respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres se debe verificar mediante los correspondientes informes de impacto de género, pues solo así se pueden identificar correctamente las deficiencias y establecer medidas correctoras. **La introducción de esta distribución matemática es totalmente desafortunada y no contribuye en modo alguno a la necesaria perspectiva de género que debe estar presente en todas las políticas públicas, por lo que instamos a la supresión de la misma.**

5. Dotación de medios por parte de la Administración

Desde FEDECA mostramos nuestra preocupación por el contenido de la Disposición adicional primera, que limita el acceso al teletrabajo al prohibir que el mismo suponga un incremento del gasto público. La necesidad de renovación de muchos de los equipos informáticos de los que disponen los empleados y empleadas públicos es una realidad, al estar los mismos totalmente obsoletos. Por lo tanto, la inversión en equipos portátiles que sustituyan a los tradicionales equipos fijos no debe relacionarse con la modalidad del teletrabajo, sino con la necesidad de actualización y renovación tecnológica que la Administración necesita. **Desde FEDECA rechazamos que la limitación presupuestaria se utilice como mecanismo para vetar esta nueva modalidad de prestación de servicios, dejando vacía de contenido la misma.**