



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

4709 Resolución de 2 de julio de 2021 de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 25 junio de 2021, sobre desarrollo del teletrabajo.

En fecha 25 de junio de 2021, la Mesa Sectorial de Administración y Servicios adoptó el Pacto sobre promoción interna temporal del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Pacto y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, esta Secretaría General,

Resuelve:

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 25 junio de 2021, sobre desarrollo del teletrabajo, que se inserta a continuación.

Murcia, 2 de julio de 2021.—El Secretario General, Luis Alberto Marín González.

Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios sobre desarrollo del teletrabajo

Introducción

El 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, viene a ofrecer un marco común, con carácter básico, para que todas las administraciones desarrollen regulaciones sobre la materia.

“Artículo 47 bis. Teletrabajo.

1. 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 comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”

En la Administración Regional la regulación de las características generales del teletrabajo y los términos y condiciones de su implantación se recogieron en la Disposición Adicional Decimosexta del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, adicionada por el Decreto Ley 7/2020, de 18 de junio, de medidas de dinamización y reactivación de la economía regional con motivo de la crisis sanitaria (COVID-19). Dicha disposición se ajusta al marco normativo básico establecido en del citado artículo 47 bis con el siguiente tenor:

“Disposición adicional decimosexta. Teletrabajo.

1. La Administración Pública de la Región de Murcia podrá implantar el teletrabajo, como modalidad de prestación del servicio de carácter no presencial,

cuando la naturaleza del puesto de trabajo que se desempeñe lo permita y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios.

2. Se podrán realizar todas las funciones del puesto de trabajo o algunas de ellas fuera de las dependencias de la Administración Pública en la que se esté destinado, mediante el empleo de los medios tecnológicos que se determinen como más adecuados para hacer posible el desarrollo de esta modalidad de prestación del servicio.

3. Los términos y condiciones de la implantación de esta modalidad de trabajo se determinarán, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública y sin perjuicio de que pueda adoptar las medidas urgentes que sean necesarias en esta materia para garantizar la salud del personal empleado público y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.”

En la Administración Pública de la Región de Murcia el teletrabajo tiene una larga trayectoria que se inició con los Acuerdos Marco de 6 de octubre de 2015 y de 12 de noviembre de 2018 de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, que impulsaron la implantación del teletrabajo, contemplado además en los diferentes Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, y que se materializó en un proyecto piloto experimental de teletrabajo con diferentes fases, la última de noviembre de 2018.

La Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional (aprobada por Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 febrero de 2021, BORM n.º 64 de 18 de marzo) incluía en su Eje 2 “Transformación Digital de la función pública”, una Línea de actuación bajo la denominación “2.4. Adaptación organizativa para la implantación del teletrabajo” planteaba la necesidad de introducir novedades en los modos tradicionales de gestión y organización del trabajo que exigen una adecuada regulación, planificación y diseño.

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 tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital, que implica importantes ventajas tanto para el personal empleado público, como para la administración y la sociedad en general.

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 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 del personal empleado público, 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 del personal empleado público, 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.

Las extremas y excepcionales circunstancias organizativas y funcionales derivadas de la pandemia motivaron que por Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020 se aprobaran unos criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia que preveía la negociación de una regulación permanente del teletrabajo y cuya vigencia fue prorrogada hasta el 30 de junio de 2021.

La Disposición Adicional Decimosexta del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en su apartado 3 atribuye al Consejero competente en materia de Función Pública la determinación de los términos y condiciones de la implantación del teletrabajo, previa negociación con las Organizaciones Sindicales.

Una vez finalizada la vigencia del Acuerdo de 5 de junio de 2020 y, en consecuencia, de los Planes de Teletrabajo elaborados en base al mismo con la correspondiente vuelta a la presencialidad de todo personal desde el día 1 de julio de 2021, la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios consideran necesario avanzar en la regulación del teletrabajo dentro del actual marco legal estableciendo unos criterios generales para la negociación de su desarrollo reglamentario que garanticen y faciliten su uso como herramienta organizativa de una Administración del Siglo XXI permitiendo un uso más eficiente de los recursos, a tal efecto

Acuerdan

Los criterios generales que a continuación se relacionan para el desarrollo de la Disposición Adicional Decimosexta del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública, para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito sectorial de Administración y Servicios.

CRITERIOS GENERALES PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

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 establecer la prestación de servicios por teletrabajo de forma forzosa previa consulta a las organizaciones sindicales, mientras persistan tales circunstancias.

2. No resultará de aplicación al personal destinado en establecimientos de servicios sociales, sanitarios, ni al que preste servicios en centros docentes o de apoyo a la docencia. Estos colectivos se regirán, 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 en esta modalidad, previa solicitud y autorización, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, y garantizando en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía y estará sujeta en todo caso a las necesidades del servicio.

4. Se negociarán en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios los criterios generales para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados mediante teletrabajo, en función de criterios organizativos y de las necesidades del servicio.

5. Será necesario el establecimiento de un sistema de gestión del trabajo por objetivos y de asignación de tareas, previa negociación con las organización con las organizaciones sindicales, que permita realizar un seguimiento, control y evaluación del trabajo desarrollado, determinando los objetivos a cumplir, así como los indicadores de medición que se utilizarán para su valoración.

6. Para los puestos que vayan a prestarse en la modalidad de teletrabajo, será necesaria la previa identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, cuyos criterios generales serán objeto de negociación. Asimismo, se llevará a cabo un seguimiento y evaluación de la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo, analizando el impacto que tiene en el personal empleado público, 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, de salud laboral y los efectos de carácter geográfico.

7. La norma que, derivada del presente Acuerdo, se dicte en desarrollo de la Disposición Adicional Decimosexta del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública tendrá en cuenta las particularidades del personal de Administración y Servicios.

8. El teletrabajo implica el mantenimiento de los derechos correspondientes como personal 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 del personal empleado público.

9. 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.

10. El acceso a la prestación de servicios mediante teletrabajo habrá de realizarse 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. Se dará publicidad por el órgano convocante a la relación de puestos que se presten en teletrabajo y estará accesible a las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial, con identificación de la persona que lo ocupe, y la fecha de autorización.

11. Los solicitantes deberán encontrarse en servicio activo, y acreditar una antigüedad mínima de seis meses en la unidad administrativa, sin perjuicio de los requisitos que deban cumplir para el desempeño de las funciones en esta modalidad de trabajo, que habrán de ser públicos. Se tendrán en cuenta otros criterios como discapacidad, salud, víctimas de terrorismo o violencia de género, familias monoparentales, 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.

12. El personal empleado público tendrá 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.

13. 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.

14. 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 deriven 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.

15. La Administración proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad un equipo informático 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.

16. La modalidad de teletrabajo, en cómputo semanal, consistirá como máximo en tres días.

17. La jornada de teletrabajo será la que corresponda a cada persona empleada pública de acuerdo con el calendario laboral y las instrucciones de jornada y horarios. Se establecerá 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 del fichaje, y seguimiento de la gestión y trabajos encomendados en los objetivos previamente fijados.

18. Se podrá establecer una modalidad de teletrabajo sin atender a los límites establecidos en el presente Acuerdo, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, por razones de salud pública, situaciones de emergencia u otras circunstancias extraordinarias o excepcionales debidamente justificadas por la Dirección General competente en materia de Función Pública.

19. 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, las jornadas de teletrabajo y presencial; el 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.



20. 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, el personal empleado público deberá comunicar cualquier modificación que se produzca en su situación laboral.

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

22. En el marco del proceso de elaboración de la correspondiente disposición reglamentaria de carácter general, se negociará con las organizaciones sindicales la norma general que derivada de este Acuerdo se vaya a dictar.

Murcia, 25 de junio de 2021.—Por la Administración Regional: El Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, Javier Celdrán Lorente.—La Directora General de Función Pública, Carmen María Zamora Párraga.

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO.— CSIF.— UGT.— FSES.— CESM.