



SOBRE LA NECESIDAD URGENTE DE REGULAR EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

.....- 2 -

1. ANTECEDENTES - 2 -
2. INTRODUCCIÓN EN ESPAÑA - 4 -
3. EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS - 6 -
4. Y, ¿QUÉ HAY DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA? - 8 -
5. IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN JUSTICIA: RIESGOS Y PROPUESTAS - 11 -

SOBRE LA NECESIDAD URGENTE DE REGULAR EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. ANTECEDENTES

Cometeríamos un grave error si pensáramos que la cuestión del teletrabajo surge, necesariamente, asociada a la grave crisis sanitaria originada por la pandemia del COVID-19. Otra cosa es que, en España, esta cuestión nos llegara con el retraso habitual, y que su aplicación a las Administraciones públicas aún fuera más tardía. Pero que se habla del teletrabajo desde hace ya años es una cuestión evidente. Ya en julio de 1997, la Comisión Europea había adoptado una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión. Sin duda alguna, fruto de ese compromiso es el **"Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo"**, alcanzado en 2.002 entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) que firmaron un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. Este acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales.

Como podemos leer en el Portal Eur-lex, *"El objeto del acuerdo es **elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores**. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.*

En el acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular."

En dicho Acuerdo se fijan ya unas bases esenciales del teletrabajo, del que se afirma su carácter, a la vez, temporal y voluntario. Dejando, por ahora, el análisis de las peculiaridades que pueda suponer la trasposición del teletrabajo a las administraciones públicas, las referidas bases, que deberán ser desarrolladas y aplicadas por las regulaciones concretas que se hagan del teletrabajo son las siguientes:

1. Las condiciones de empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Aunque podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo (algo que, sin duda, debe proclamarse en el caso de las Administraciones Públicas, y, en cuanto ahora nos interesa, a la Administración de Justicia).
2. La protección de los datos: Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
3. El ámbito de la vida privada: el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo.
4. Los equipos para la actividad: por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.
5. La salud y la seguridad: el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el

acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.

6. La organización del trabajo: en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
7. La formación de los teletrabajadores: los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.
8. Los derechos colectivos de los teletrabajadores: los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

COLEGIO NACIONAL DE LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. INTRODUCCIÓN EN ESPAÑA

Como señala Ángel Belzunegui Eraso¹, la primera definición asentada en España, en relación ya con las Administraciones Públicas es la de la Orden ministerial APU/1981/2006, de 21 de junio, que promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos del Ministerio de Administraciones públicas. Esta norma estaba en plena sintonía con el ya mencionado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, definiendo el teletrabajo como *“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”*. Y definiendo el teletrabajador (específicamente en el ámbito del ejercicio de la Administración del Estado) como *“aquel empleado o empleada pública que, en el desempeño*

¹ Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. Ángel Belzunegui Eraso, Universidad Rovira i Virgili. Revista Internacional de Organizaciones, RIO, núm. 1, Diciembre de 2008. <http://www.revista-rio.org>



de su puesto de trabajo, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones con alguna de las modalidades de jornada de carácter no presencial establecidas en los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los departamentos ministeriales o sus organismos públicos.” Sigue diciendo Ángel Belzunegui que la evaluación de este plan puso de manifiesto que los trabajadores mantuvieron e incluso en casos incrementaron la productividad a la vez que su valoración sobre conciliación fue positiva.

Como en muchas otras cuestiones tecnológicas, la entrada del teletrabajo en España ha sido lenta en comparación con otros países europeos. Así, en 2.005 se calculaba que solo un 8% de las empresas empleaban alguna modalidad de teletrabajo con sus empleados, cuando algunos países, como Suecia o Eslovaquia rondaban ya el 40%.

Pero lo cierto es que, aún con estos precedentes, la implantación del teletrabajo apenas experimentó cambios durante bastantes años. En algún supuesto se introducían breves referencias al mismo en algunos convenios colectivos, y eran objeto de petición continua por las organizaciones sindicales (sin mucha convicción, todo hay que decirlo, al intuir el riesgo de desconexión con sus afiliados), pero ni prosperaba en la empresa privada ni mucho menos en las Administraciones públicas.

En esas estábamos cuando hace su aparición la pandemia generada por el COVID-19, que obliga a adoptar medidas radicales de aislamiento nunca antes vistas, al menos con esa intensidad y extensión generalizada. En esa tesitura, el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.²

² **Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.**

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas



3. EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Y en el ámbito general de las Administraciones Públicas destaca la redacción introducida en el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 47 bis, por el **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. Dicha redacción es la siguiente: "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.

medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.



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 registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo."*

Se establece, pues, una habilitación general, para todas las Administraciones Públicas, para el uso del teletrabajo, aunque, se especifica, *"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."* Por tanto, se remite a una actuación posterior, consistente en aprobar las correspondientes normas de desarrollo, lo que tiene su lógica por la necesidad de adaptar el teletrabajo a las circunstancias, condiciones y requisitos de cada Administración. Es cierto que el 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, de 12 de abril de 2021 dispone que *"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"*. Sin embargo, ello no significa, ni mucho menos, la imposibilidad del teletrabajo en la Administración de Justicia, sino simplemente que el Acuerdo adoptado no les resulta de aplicación, lo cual es lógico porque habla de la Administración General del Estado, en la que no está propiamente encuadrada la Administración de Justicia. Y demuestra esa especificidad del teletrabajo en la Administración de Justicia el transcrito último inciso del punto 2: *"Estos colectivos se registrarán, en su caso, por su normativa específica en materia de teletrabajo."*

Lo cierto es que, al amparo del artículo 47 bis del EBEP son numerosas las administraciones públicas, tanto estatales, como autonómicas, como locales, que han apostado decididamente por el teletrabajo, conscientes de que es una buena herramienta de trabajo, que con ella se puede ganar en productividad, y conseguir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, lo que, a su vez, repercute en una mejor valoración subjetiva del trabajo y



esa mejora en la productividad. Frente a algunas visiones negativas, los datos demuestran que el teletrabajo produce al menos tanto, sino más, que el trabajo presencial. Y, por ello, la apuesta de las Administraciones Públicas ha sido decidida, con fuertes inversiones en medios materiales y tecnológicos.

Según el Registro de Personal, en el año 2.020 el número de funcionarios (y, por tanto, potenciales teletrabajadores) era de más de dos millones y medios, como refleja el cuadro siguiente. En él podemos ver que la Administración de Justicia representa el 0'95% del total, con algo más de 24.600 funcionarios, potenciales usuarios del teletrabajo

RCP

Registro Central de Personal

Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

Julio 2020

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TABLA 1.1.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

	NÚMERO DE EFECTIVOS	PORCENTAJE
Sector Público del Estado	515.931	19,86%
Administración del Estado	230.395	8,87%
- Ministerios	92.895	3,57%
- Organismos autónomos	63.691	2,45%
- Entidades Públicas Empresariales	21.253	0,82%
- Agencias Estatales	14.165	0,55%
- Autoridades Administrativas Independientes	1.550	0,06%
- Universidades Públicas no transferidas	2.518	0,10%
- Otros entes de Derecho Público	34.323	1,32%
Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	260.880	10,04%
- Fuerzas Armadas	117.654	4,53%
- Cuerpo Nacional de Policía	67.280	2,59%
- Guardia Civil	75.946	2,92%
Administración de Justicia	24.656	0,95%
Sector Público de las Comunidades Autónomas	1.528.917	58,84%
Consejerías y sus Organismos Autónomos	1.369.255	52,69%
Universidades	159.662	6,14%
Sector Público de la Administración Local	553.633	21,31%
Ayuntamientos	488.786	18,81%
Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares	64.847	2,50%
TOTAL	2.598.481	100,00%

4. Y, ¿QUÉ HAY DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA?

La pregunta a la que se llega, como corolario de esta progresiva implantación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, es por qué esta es posible, deseable y buscada en esas otras administraciones y, en cambio, acaba de ser proscrita en la Administración de Justicia.

A su vez, la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia: ". *Disposición adicional*



quinta. Dotación de medios e instrumentos electrónicos y sistemas de información.

*Las Administraciones competentes en materia de justicia dotarán a todos los órganos, oficinas judiciales y fiscalías de los medios e instrumentos electrónicos y de los sistemas de información necesarios y suficientes para poder desarrollar su función eficientemente. **Estos sistemas serán plenamente accesibles y operativos sin necesidad de que los usuarios se encuentren físicamente en las sedes de sus respectivos órganos, oficinas o fiscalías**, con respeto a las políticas internas que garanticen el derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 14.j.bis y en el artículo 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Asimismo, formarán a los integrantes de los mismos en el uso y utilización de dichos medios e instrumentos.”*

Dicho Real Decreto fue derogado por la disposición derogatoria de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la administración de justicia. Dicha ley, en su DA 4ª modifica la Ley 18/2011, reguladora del uso de las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia, añadiendo un segundo párrafo al artículo 8, con la redacción siguiente: “*Las Administraciones competentes proporcionarán los medios seguros **para que estos sistemas sean plenamente accesibles y operativos sin necesidad de que los usuarios se encuentren físicamente en las sedes de sus respectivos órganos, oficinas o fiscalías**.” Es decir, incorporó una disposición semejante a la contenida en la DA 5ª del Real Decreto Ley 16/2020. Además, da una nueva redacción a la DA 5ª de la Ley 18/2011, en un sentido semejante al anterior: “*Disposición adicional quinta. Dotación de medios e instrumentos electrónicos y sistemas de información.*”*

*Las Administraciones competentes en materia de Justicia dotarán a todos los órganos, oficinas judiciales y fiscalías de los medios e instrumentos electrónicos y de los sistemas de información necesarios y suficientes para poder desarrollar su función eficientemente. **Estos sistemas serán plenamente accesibles y operativos sin necesidad de que los usuarios se encuentren físicamente en las sedes de sus respectivos órganos, oficinas o fiscalías, con respeto a las políticas internas que garanticen el derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 14.j.bis y en el artículo 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del***

Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. *Asimismo, formarán a los integrantes de los mismos en el uso y utilización de dichos medios e instrumentos.»*

Es decir, sin condicionalidad o temporalidad alguna se fija una obligación, para las Administraciones competentes, de asumir la dotación, a todos los órganos, oficinas judiciales y fiscalías, de los instrumentos y medios electrónicos que hagan posible el teletrabajo. Y ello se hace, no en el capítulo III de la Ley, que contiene lo que titula como “Medidas organizativas y tecnológicas”, sino mediante la modificación, en una Disposición Adicional, de la Ley 18/2011.

Ello tiene una notable importancia, más si tenemos en cuenta la justificación dada por la reciente Circular informativa dictada por el Secretario General de la Administración de Justicia, ya que la misma justifica la supresión del teletrabajo por lo dispuesto en dicha Ley 3/2020, en su Disposición Transitoria Segunda: *“Las medidas contenidas en el Capítulo III de esta Ley serán de aplicación en todo el territorio nacional hasta el 20 de junio de 2021 inclusive. No obstante, si a dicha fecha se mantuviera la situación de crisis sanitaria, las medidas contenidas en el citado Capítulo III serán de aplicación en todo el territorio nacional hasta que el Gobierno declare de manera motivada y de acuerdo con la evidencia científica disponible, previo informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID -19”.* Y sigue diciendo la referida Circular: *“Igualmente, el anexo II de la Orden JUS/394/2020, de 8 de mayo, por la que se aprueba el Esquema de Seguridad Laboral y el Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19 establece el inicio de la Fase 4, «Actividad normalizada conforme a la situación anterior al estado de alarma», en el momento en que se levanten las recomendaciones sanitarias que permitan retornar a la situación de funcionamiento anterior a dicha declaración. Por Orden SND/726/2023, de 4 de julio, se publicó el Acuerdo del Consejo de ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.”*

Es decir, se concluye que la desaparición del teletrabajo en la Administración de Justicia deriva de la finalización de la crisis sanitaria del COVID-19, que, a su vez, termina con las medidas organizativas y tecnológicas contenidas en el Capítulo III de la Ley 3/2020. Pero es que, como hemos visto, no es en el capítulo III de dicha Ley donde se habla del teletrabajo, sino en la Disposición Adicional que modifica la Ley 18/2011, y que, por tanto, se halla plenamente vigente. **De lo que se colige el grave error de apreciación de considerar finiquitado el teletrabajo en la administración de justicia por la “caducidad” de las medidas tecnológicas contenidas en el capítulo III**

de la Ley, porque no es allí donde se habla del teletrabajo. Sigue, por tanto, plenamente vigente la redacción dada a la Ley 18/2011 por la referida Ley 3/2020, y, por tanto, con mayor razón, vigente la obligación de las Administraciones competentes de proporcionar los medios que permitan el teletrabajo.

Como curiosidad, debemos recordar que el Capítulo III tantas veces aludido contempla también la celebración de actos procesales mediante presencia telemática. ¿Significa ello que dicha celebración es ya actualmente imposible? Como es lógico, no parece que sea así, pero, literalmente sí debería entenderse proscrita dicha posibilidad. Evidentemente, la circular nada dice al respecto.

Otra consecuencia de la Circular es el efecto, seguramente no buscado, discriminador que se está produciendo. Los Jueces y Magistrados seguirán teletrabajando, los funcionarios de la Administración de Justicia, depende, unos sí y otros no³. Solo los Letrados de la Administración de Justicia son obligados, por entero, a prescindir del teletrabajo. Resulta, además, tremendamente chocante que esta supresión del teletrabajo tenga lugar varios meses después de declarar finalizada la situación de crisis sanitaria. Y también causa perplejidad que se pretenda la total supresión del teletrabajo cuando las Administraciones competentes han hecho inversiones muy importantes en herramientas tecnológicas para el teletrabajo, en ocasiones mediante fondos europeos, y que ello se haga tres años después de imponerse a las administraciones la obligación de regular el teletrabajo en sus respectivos ámbitos. Está claro que resulta más fácil prohibir que crear.

5. IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN JUSTICIA: RIESGOS Y PROPUESTAS

A la vista de la reciente Circular informativa del Secretario General de la Administración de Justicia debemos preguntarnos la consideración que le merece al Ministerio de Justicia, si un derecho del funcionario, que redundaba también en beneficio de la institución o un mero privilegio, justificable en época de grave situación sanitaria, pero insostenible una vez superada la

³ En el momento de redactar estas líneas, Andalucía, Galicia, Cantabria y País Vasco ya habían expresado su intención de cumplir el criterio ministerial, mientras que Valencia y Aragón seguirán autorizando el teletrabajo, por entender que son ellos quienes tienen competencia para decidirlo, y no el Ministerio. Por su parte, Cataluña y Madrid siguen estudiando qué criterio seguir.

misma. Ya hemos visto que, independientemente del valor que se le atribuya al teletrabajo, es una opción que obliga a las Administraciones, y, entre ellas, a las competentes para facilitar los medios a los órganos judiciales. Por tanto, el teletrabajo no es una opción. Lo afirman con claridad tanto el EBEP como la Ley 18/2011. Y parecería que el legislador lo tenía asumido, pues hacía del teletrabajo uno de los ejes esenciales del proyecto de Ley de eficiencia organizativa. En dicho proyecto, de hecho, se hacía de las Oficinas de Justicia Municipales auténticos centros de teletrabajo de Jueces, Fiscales, Letrados de la Administración de Justicia o funcionarios residentes en el municipio, previendo la dotación de medios para asegurar tal teletrabajo. Pero, de repente, nos hallamos con una Circular informativa que parece ir en sentido totalmente contrario, es decir, en el de valorar el teletrabajo como un privilegio del empleado público, que podía tener alguna razón de ser cuando nos hallábamos inmersos en una grave crisis, puesto que era la manera de salvar y dar continuidad al servicio público, pero que carecería de sentido una vez estabilizada la situación.

Ya expresó su temor de una aplicación interesada, parcial o subjetiva Ángel Belzunegui en su obra antes mencionada: *“El desarrollo del teletrabajo como modalidad de prestación en la Administración pública puede encontrarse con los mismos problemas que su expansión en el ámbito de las empresas privadas. **En primer lugar, puede darse el caso de que la aplicación esté exclusivamente en manos de los responsables del servicio concreto de la Administración y no dentro de un programa de acción más amplio**, de una planificación a medio y largo plazo que consiga los dos objetivos propuestos inicialmente: modernización de la Administración y conciliación de vida laboral y vida personal. En cierta manera se trataría de una cierta discrecionalidad en cuanto a la incorporación de esta modalidad de prestación que estaría en función más de la disposición de los responsables que no de un estudio pormenorizado de los servicios y actividades que pueden acoger dicha modalidad de trabajo. Este hecho ha venido tratándose en los planes piloto puestos en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas, atendiendo a una de las recomendaciones efectuadas en el Manual del Teletrabajo elaborado por el mismo Ministerio. Esta recomendación se centra en el proceso dialogado de la puesta en marcha del teletrabajo, donde necesariamente deberán participar cuadros dirigentes, potenciales teletrabajadores y representantes sindicales de los mismos. La experiencia de los planes piloto demuestra que se puede lograr consensuar la implementación del teletrabajo en determinados servicios de la Administración, pero no garantizan que la futura extensión del teletrabajo se haga en las mismas condiciones.*



*En segundo lugar, **falta una evaluación de qué tipo de servicios puedan prestarse en modalidad de teletrabajo sin menoscabo de la eficacia y eficiencia en su prestación.** Como se sabe, entre los objetivos de modernización de la Administración están lograr la mayor eficacia y eficiencia en la relación con los ciudadanos usuarios de dichos servicios. La pregunta pertinente aquí es si dicha eficacia y eficiencia puede verse afectada al incorporar la modalidad del teletrabajo. En términos de productividad, las primeras evaluaciones realizadas de los planes piloto muestran que aquella, lejos de disminuir o estancarse, ha aumentado en determinadas circunstancias.”*

No puede decirse, sin embargo, que el teletrabajo sea una cuestión a la que, al menos en el plano teórico, no se le ha prestado atención por parte de las Administraciones Públicas. Esto es, los riesgos de los que habla Belzunegui son conocidos y tratados, en el plano doctrinal, por la Administración Pública. Buena prueba de ello es el MANUAL PARA LA IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS PILOTO DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, del INAP, redactado en la ya relativamente lejana fecha de 2.006⁴. Dicho manual elabora una guía detallada de cómo definir, implantar y seguir un programa piloto de teletrabajo. De manera muy sucinta, los pasos son los siguientes:

A) Diseño del programa piloto

1. Designación de un equipo coordinador del Programa Piloto, para definir las líneas básicas, el impulso y coordinación del programa, y las fases y tiempos de la implantación.
2. Definir las líneas básicas del Programa Piloto:
 - a. Objetivos del programa piloto:
 - i. Potenciar el trabajo en términos de objetivos y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo.
 - ii. Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal.
 - iii. Disminuir el absentismo laboral.
3. Fijar el alcance del programa piloto, señalando el número de trabajadores afectados y la duración del tiempo máximo de teletrabajo.

⁴ MANUAL PARA LA IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS PILOTO DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. Septiembre de 2.006. INAP. Ministerio de Administraciones Públicas.

4. Definir los tipos de puestos susceptibles de teletrabajo
5. Condiciones de los teletrabajadores
6. Requisitos técnicos y estructurales
7. Establecer el procedimiento de selección, fijando criterios de prioridad.
8. Definir los órganos y criterios para el control del teletrabajo
9. Definir el órgano y sistema de evaluación de los resultados del Programa.
10. Aprobación del Programa piloto.

B) Aplicación del programa piloto

1. Información al Personal y Unidades del Departamento afectado
2. Selección de los teletrabajadores
3. Formación de los participantes
4. Puesta en marcha del programa

C) Evaluación del Programa, tanto en sus aspectos subjetivos como objetivos

El manual contiene también información sobre la prevención de riesgos laborales para los trabajadores que se acojan a la modalidad del teletrabajo, una lista de autocomprobación previa al inicio del teletrabajo por el empleado público, medidas de seguridad a adoptar y, finalmente, un cuestionario para la evaluación tanto para empleados públicos como para supervisores y responsables de las Unidades.

Como suele decirse "**Todo está ya inventado**". No nos enfrentamos a un terreno ignoto e inexplorado, sino que pisamos terreno firme, bien aposentado por quienes nos han precedido. Disponemos de base legal suficiente, de experiencias consolidadas. Incluso de detallados manuales sobre cómo proceder a la implantación de pruebas piloto. Si todo ello es así, no nos cabe sino concluir con dos preguntas:

¿A qué esperamos en la Administración de Justicia para implantar, de manera generalizada, el teletrabajo?

¿Vamos a ser, como ya es tradición en la Administración de Justicia, los últimos en subirnos al carro de una novedad tecnológica?

Por todo lo expuesto, solicitamos del Ministerio de Justicia:

1.- Dé inmediato cumplimiento a lo dispuesto en los artículos del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 18/2011 que quedan expuestos en

este informe, procediendo a regular el teletrabajo en el ámbito de la Administración de Justicia, siguiendo los pasos y trámites expuestos en el Manual de referencia ya citado, y con participación activa de los Cuerpos de la Administración de Justicia.

2.- Con la finalidad de evitar dinámicas negativas de rotura de la continuidad de algo que, más pronto que tarde, tiene que ser norma en la Administración de Justicia, se mantenga provisionalmente el teletrabajo, dejando sin efecto la Circular informativa del Secretario General de la Administración de Justicia.

Madrid, 1 de noviembre de 2023

LA COMISIÓN DE ESTUDIOS E INFORMES