

Entra en vigor la regulación del teletrabajo para los funcionarios, con seis meses para adaptarse

EXPANSIÓN.COM/AGENCIAS

1 OCT. 2020 - 11:11



Archivo JMCadenas EXPANSION

La regulación del teletrabajo para en torno a 2,5 millones de empleados públicos de todas las administraciones públicas españolas entra en vigor hoy, y las administraciones que deban adaptar su normativa de a lo previsto en el real decreto-ley dispondrán de un plazo de seis meses para hacerlo.

Así figura en la norma que incluye la reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), publicado ayer en el Boletín Oficial del Estado (BOE), que establece su entrada en vigor desde hoy, tras haber sido esta semana en el Consejo de Ministros después del acuerdo alcanzado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública con los sindicatos del sector público (CSIF, CC.OO. y UGT).

La norma supone la modificación del artículo 47 del EBEP, añadiendo el 47 bis, y será aplicable en torno a 2,5 millones, tanto personal funcionario como laboral, de todas las administraciones públicas del país, si bien cada comunidad autónoma procederá a la adaptación de la norma, para lo que disponen de seis meses.

Siguiendo la senda abierta por este Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y la experiencia en el ámbito privado, el Gobierno destaca en la disposición de la nueva norma que se aprobaron diversas normas reguladoras, si bien apunta que la implantación del teletrabajo y su uso efectivo en las administraciones públicas "se ha visto verdaderamente acelerada a partir de marzo de este año" por el Covid-19.

En ese sentido, ha destacado que el uso del teletrabajo ofrece "importantes ventajas con potencial para reducir la expansión de la Covid-19", al posibilitar el uso de medios tecnológicos para realizar tareas a distancia o de manera virtual, sin necesidad de la presencia física en las dependencias durante la jornada laboral, manteniendo la actividad y la prestación de servicios públicos.

"Supone una oportunidad 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 los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una administración más abierta y participativa", resalta.

Voluntario y reversible

El nuevo artículo del Estatuto Básico del Empleado Público añadido por el real decreto-ley establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser "expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial", si bien tendrá carácter voluntario y reversible "salvo en supuestos excepcionales

debidamente justificados".

Conforme a la norma, 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".

Asimismo, recoge que el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

También establece que será requisito previo la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo tareas asignadas al puesto y la formación en competencias digitales.

Por otro lado, dice que la prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria ni puede ser absoluta, sino que será en cada ámbito y en la normativa reguladora que se dicte por cada Administración competente donde se determine la prestación de servicios que puede desarrollarse bajo esta normalidad.

Medios aportados por la Administración

La utilización del teletrabajo deberá ir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos, asegurando el cumplimiento de las necesidades del servicio, y también se establece expresamente que la utilización de esta modalidad de trabajo debe ser "expresamente autorizada".

Así, el personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el 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.

También se garantiza el derecho a la intimidad o desconexión digital, así como en materia de confidencialidad y protección de datos, al tiempo que la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Por último, el texto señala que el desempeño del teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada administración pública, "siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito", y que las administraciones públicas que lo requieran podrán disponer de un periodo de seis meses para adaptar la regulación del teletrabajo en su ámbito competencial.

Este acuerdo servirá de norma básica para todas las administraciones y para todos los empleados públicos y deberá desarrollarse sectorial y territorialmente a través de la negociación colectiva.

Sin coste para los Presupuestos

En cuanto al impacto económico y presupuestario, resulta neutro, según el Ministerio de Función Pública, ya que la norma propuesta no produce incremento de gasto presupuestario, al no llevar aparejado ningún coste presupuestario directo en términos de variación de la remuneración o condiciones económicas de los empleados públicos.

De hecho, el Ministerio subraya que los impactos por razón de género, sobre la infancia y la adolescencia y sobre la familia son positivos, dado que puede favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y puede ayudar a sostener las rentas disponibles de las familias por ahorro de gastos de transporte y análogos.

La semana pasada el Consejo de Ministros ya aprobó la Ley de Trabajo a Distancia para el ámbito privado, que establecía que el trabajo a distancia se considerará de carácter regular y, por tanto, estará regulado por esta nueva ley, si alcanza al menos el 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses y deberá ser sufragado o compensado por la empresa.