

# Visión de ANIADE sobre la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado

## INTRODUCCIÓN

La Asociación Nacional de Ingenieros Agrónomos del Estado (ANIADE) representa a los Ingenieros Agrónomos que desarrollan su actividad profesional en el ámbito de la Administración General del Estado. ANIADE tiene, más allá de la promoción de su labor profesional en el ámbito de la Administración Pública, el compromiso social con los sectores relacionados directa o indirectamente con nuestra actividad, todo ellos estrechamente vinculados al medio rural.

A raíz de la entrada del reto demográfico en la agenda política y de la generalización del teletrabajo fruto de la crisis sanitaria, ANIADE crea el grupo de trabajo “Teletrabajo y reto demográfico” con **dos objetivos principales:**

- **Reto demográfico:** la regulación del teletrabajo con la suficiente flexibilidad para que profesionales de diversas áreas puedan desarrollar su trabajo desde cualquier localización (incluido el medio rural), al margen de la distancia que separe el centro de trabajo de la residencia del trabajador.
- **Modernización de la Administración Pública:** la implantación del teletrabajo en la Administración Pública y que este pueda ser una vía para la modernización de la misma, principalmente en lo relativo a las herramientas de gestión de recursos humanos (comunicación, evaluación del desempeño por objetivos...) y a la motivación de los trabajadores/funcionarios y la retención del talento.

En este documento planteamos nuestra visión sobre cómo debe regularse el teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE) con el objetivo de mejorar el funcionamiento de la misma, mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector público y para afrontar el reto demográfico. Parte de las reflexiones que detallamos en este documento se remitieron al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MITRAMISS) en la consulta pública previa a la regulación de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia el pasado mes de junio. Finalmente incorporamos algunas conclusiones en las que resumimos los aspectos fundamentales que, en nuestra opinión, deben contemplarse en la regulación del teletrabajo en la Administración Pública.

Finalmente, incluimos como anexo los resultados de un cuestionario hecho a nuestros socios durante los meses de verano cuyo objetivo fue conocer su opinión respecto a la regulación del teletrabajo en la Administración, así como del potencial impacto de este en la reversión de la dinámica poblacional actual.

## EL TELETRABAJO PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AAPP, MEJORAR CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y AFRONTAR EL RETO DEMOGRÁFICO

### ***Respecto a la situación excepcional originado por la crisis sanitaria:***

Durante el Estado de Alarma y la llamada nueva normalidad, las Administraciones Públicas han mantenido su actividad y la prestación de servicios al ciudadano a pesar de la inmediatez de los acontecimientos y de las limitaciones materiales y tecnológicas. Esto ha puesto de manifiesto la habilidad y calidad del personal público pero también han evidenciado posibilidades de mejora en el servicio público.

Estas limitaciones materiales y tecnológicas se han evidenciado al ser muy generalizados los casos en los que el personal ha puesto al servicio de la AGE sus propios medios (teléfono y ordenador, principalmente). Por otra parte, no ha existido una monitorización adecuada de la prestación del trabajo y el desempeño, dependiendo la prestación de los servicios en estos casos de la voluntariedad y la habilidad personal de los funcionarios y personal laboral.

Respecto a la ciberseguridad, un aspecto de gran importancia para la función pública, se ha trabajado principalmente sin líneas de conexión seguras ni VPNs, tampoco los portafirmas, firma electrónica y procedimientos han funcionado correctamente en remoto en muchas ocasiones.

Asimismo han quedado patentes las asimetrías existentes en medios y recursos entre Departamentos, niveles y funciones dándose no pocos casos en los que tareas administrativas intermedias hayan sido asumidas por niveles superiores o simplemente simplificadas.

Consideramos que esto merece una reflexión no sólo en lo relativo a la implantación del teletrabajo, sino sobre la reorganización de los procedimientos internos en la AGE.

### ***Respecto a la distinción entre el teletrabajo y el trabajo a distancia:***

Hasta la reciente publicación del Decreto Ley 28/2020, existía una confusión en los conceptos “teletrabajo” y “trabajo a distancia”, redefinidos en el artículo 2 de la nueva norma, hasta esta reforma y durante la vigencia del anterior Estado de Alarma estos conceptos se definían de la siguiente manera:

- El **trabajo a distancia o a domicilio** se define en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) como *“aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

- El **teletrabajo**, por su parte, se define en el en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16/07/2002) 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”*.

Para poder encontrar una diferencia entre ambos términos, la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005 (recurso núm. 143/2005) evalúa que “no se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial”.

Como conclusión, el teletrabajo se trata de un concepto más global, con más modalidades posibles que las del trabajo a domicilio y que, según la doctrina judicial, suponen lo siguiente:

- El operario realiza un trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular, pero no necesariamente.
- Esto conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como en los materiales.
- También sería necesaria la utilización de nuevas herramientas de trabajo como videoconferencia, aplicaciones, etc.
- Y, por supuesto, es necesaria una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador u oficinas remotas.

En este sentido, creemos que la definición de teletrabajo consensuada en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (Artículo 36.1 TREBEP) firmado el pasado 21 de septiembre de 2020, y que incorpora el nuevo Real Decreto, es acertada y es acorde con el uso generalizado de este término actualmente en la sociedad.

La reforma adoptada permite un amplio margen de maniobra en la regulación del teletrabajo, manteniendo los mismos derechos en relación con la modalidad de trabajo presencial, aspecto muy importante para evitar la devaluación de la prestación del trabajo mediante una u otra modalidad y se configura como una opción voluntaria por parte del trabajador.

#### ***Respecto a la conciliación:***

Es necesario ahondar en la relación del teletrabajo con la conciliación. Debemos tener en cuenta que los aspectos del teletrabajo que han permitido mejorar la conciliación han sido la flexibilidad horaria y la eliminación de desplazamientos y no el hecho de desarrollar el trabajo desde el domicilio per se.

En el acuerdo del 21 de junio entre sindicatos y Función Pública sigue presente la visión del teletrabajo como un deber inexcusable para el cuidado de dependientes, al permitir un mayor porcentaje de la semana laboral de teletrabajo a aquellos que más necesiten conciliar. Sin embargo, este colectivo tiene mayor dificultad para trabajar (tanto desde su domicilio como desde la oficina) cuando no existen servicios auxiliares como guarderías o centros de día, por tener que dedicar este tiempo a los cuidados. Durante la crisis sanitaria, sin escuelas infantiles, colegios y centros de día para personas mayores, se ha evidenciado que estos servicios siguen siendo fundamentales para la conciliación.

A pesar de todo lo expuesto, la solución que el teletrabajo ofrece al problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, es solo una de las muchas respuestas que esta herramienta ofrece a graves problemáticas sociales, que no pueden quedar limitadas a la consideración del teletrabajo como un medio para la conciliación de la vida familiar y personal.

Por lo tanto, consideramos que la concesión de teletrabajo debe desvincularse de las necesidades de conciliación, aunque también sirva a esos fines, la oportunidad de que determinados puestos de trabajo puedan prestarse mediante la modalidad de teletrabajo debería **basarse en criterios objetivos relativos a las características del puesto de trabajo** y de las posibilidades que este presente a ser desarrollado fuera del centro de trabajo, aunque de manera temporal o en casos excepcionales se acuerde la prestación temporal de determinados servicios mediante teletrabajo como medida de conciliación .

***Respecto a la arbitrariedad en la concesión del teletrabajo:***

Como queda reflejado en el punto anterior, el teletrabajo es un concepto amplio no ceñido a que el trabajo sea desempeñado desde el domicilio del trabajador. Sin embargo, la reforma del Estatuto de los trabajadores a través del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó la redacción del artículo 34.8 del E.T., recogiendo la figura del Teletrabajo como fórmula de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.”*

De este modo, la regulación del estatuto configura este “derecho” en la práctica, no como un derecho ejercitable de forma unilateral por el trabajador, sino como un derecho a “solicitar el teletrabajo” y que posteriormente obliga a la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, a iniciar un **proceso de negociación**. Finalizado el mismo, la empresa debe comunicar por escrito su decisión: bien aceptando la petición, bien planteando una propuesta alternativa, o bien negando la posibilidad del teletrabajo.

La reforma adoptada es acertada porque regula la posibilidad de que el teletrabajo se adopte por acuerdo entre ambas partes (trabajador y empresario) sin necesidad de justificar la modificación de las condiciones de trabajo en una necesidad de conciliación.

La iniciativa para la prestación del teletrabajo ya no se ciñe únicamente a las circunstancias personales del trabajador aunque se somete a la voluntad de este en cualquier caso. El Real Decreto establece que los gastos que suponga el teletrabajo deben ser asumidos por el empresario.

En el ámbito de las Administraciones Públicas El Consejo de Ministros acaba de convalidar el Acuerdo sobre el teletrabajo en la Administración Pública alcanzado el 21 de septiembre de 2020. El Acuerdo regula el teletrabajo para los 3,2 y en esencia, incorpora al Estatuto Básico del Empleado Público, las principales disposiciones adoptadas en el Estatuto de los Trabajadores respecto a esta modalidad, es decir: la definición de teletrabajo y sus características de voluntariedad y reversibilidad, así como la necesidad de que sea el empleador (la Administración Pública) la que proporcione los medios materiales necesarios para teletrabajar.

En cualquier caso el teletrabajo no será la modalidad ordinaria de prestación del servicio en las administraciones públicas y la atención presencial al público queda expresamente garantizada en esta norma

En los próximos seis meses cada Administración Pública deberá negociar las condiciones del teletrabajo mediante negociación colectiva.

Las asociaciones y otras partes interesadas, además de los sindicatos, podrían jugar un papel importante a la hora de evaluar factores objetivos con una visión más amplia. En este proceso de negociación entre “el empleado y el empleador” (léase, entre el funcionario y la Administración) su incorporación a la negociación podría jugar un papel fundamental para evitar la arbitrariedad y también para aportar **nuevas ideas. Proponemos al respecto la conveniencia de crear una Comisión para el teletrabajo que tenga en cuenta a estos actores**, en cada departamento ministerial y Organismo Autónomo y que pueda definir y evaluar las condiciones que permitan el teletrabajo en general y en cada puesto de trabajo en particular.

La comisión debería incluir, en todo caso a profesionales con formación en gestión del trabajo por objetivos.

En la evaluación particular de los puestos de trabajo que pueden desempeñarse mediante esa modalidad, la transparencia en la adopción de estas medidas no debería quedar condicionada a que esta decisión se tome entre el trabajador y su superior jerárquico. En el caso de que esta opción fuera planteada por el trabajador, representantes de esta comisión podrían reunirse con el trabajador y con su superior jerárquico para analizar las opciones de incorporar esta modalidad de teletrabajo, así como ayudar a determinar un plan de seguimiento y evaluación de unos objetivos claros asociados al puesto. De esta manera no sería necesario imponer un plan rígido (por ejemplo, de un número día mínimo de trabajo semanal etc) sino que la modalidad en la prestación del teletrabajo podría adaptarse a las necesidades de prestación del servicio en cada caso.

***Respecto a las limitaciones actuales a la concesión del teletrabajo:***

Desde el año 2006, en que se introdujo la posibilidad de teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y hasta la actualidad, no se ha implantado con normalidad pasando directamente de pequeños proyectos piloto a la situación actual motivada por la crisis sanitaria. Estos proyectos piloto condicionaban la concesión del teletrabajo a la situación familiar y limitaban extraordinariamente el número de plazas disponibles a un número máximo por unidad organizativa independientemente de las características de los puestos de trabajo de las mismas.

Consideramos que la concesión del teletrabajo **no debe limitarse a un número máximo de plazas, sino favorecerse poniendo a disposición de los funcionarios/trabajadores los medios técnicos necesarios para el desarrollo óptimo de sus tareas.**

***Respecto a la adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo:***

Limitar la flexibilidad laboral a ciertos colectivos por cuestiones personales o familiares conlleva reticencias y sentimiento de injusticia en los colectivos que no tienen las circunstancias personales contempladas. La flexibilización de **la jornada laboral debe ampliarse a todo el personal independientemente de sus necesidades para conciliar**, por supuesto, siempre dentro de los límites que permita el servicio.

***Respecto a la infraestructura necesaria para poder desarrollar la actividad laboral a distancia:***

A continuación se plantean algunos conceptos sobre los que sería conveniente ahondar para contribuir al desarrollo del teletrabajo:

**Conectividad:** Las infraestructura necesaria para llevar el desarrollo del teletrabajo queda limitada en muchos casos por la falta de conectividad.

**Telecentro, centro vecinal o de recursos compartidos:** Se trata de un potencial servicio muy interesante para el reto demográfico. Estos centros podrían ser públicos, públicos de gestión privada o privados.

**Teletrabajo móvil o itinerante:** Esta modalidad de teletrabajo es muy interesante para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Puede servir, para trabajar en determinados periodos desde lugares diferentes a la residencia habitual. Esto permitiría, entre otras, poder contar con apoyo familiar para el cuidado de dependientes o menores. Para ello, es fundamental flexibilizar la definición del “lugar desde el que se presta trabajo”, definiendo las condiciones que este lugar debe tener y no limitarlo al domicilio habitual del trabajador.

Los fondos FEDER ofrecen la herramienta idónea para completar la instalación de fibra óptica e infraestructuras sólidas de conexión de datos en las zonas rurales donde no se goza de una adecuada conectividad, así como para financiar la creación de centros de “co-working” en zonas rurales, dotándolos de los medios necesarios para el desarrollo del trabajo (impresoras, teléfono,...). Todo ello permitiría deslocalizar las actividades de la Administración y promover el desarrollo de nuevas actividades económicas basadas en la digitalización, con la consiguiente creación de nuevos puestos de trabajo en las zonas rurales.

***Respecto a la desvinculación de los equipos y el aislamiento:***

Es fundamental cambiar la estructura de las organizaciones, de forma que permita no sólo mantener las condiciones de vinculación con el equipo de los empleados que opten por el teletrabajo, sino también mejorar la forma de trabajar actual. Para ello sería necesario:

- Poner en marcha herramientas para mejorar la comunicación entre los miembros del equipo, sin perjudicar a aquellos que desarrollen su trabajo a distancia.
- Implantar un verdadero control por objetivos para todos los trabajadores, no sólo los que lo hagan a distancia.
- Organizar jornadas para crear equipo.
- Dar espacio para trabajar en objetivos comunes que fomenten la cohesión del equipo y la creatividad de los trabajadores.

Consideramos que la comisión de teletrabajo, ya mencionada anteriormente, puede tener un papel imprescindible para acompañar en este proceso.

***Respecto a las medidas de seguridad de la persona trabajadora:***

La posibilidad que se ha contemplado de que estas medidas entren en conflicto con la inviolabilidad del domicilio y con el derecho a la intimidad personal y familiar queda totalmente eliminada al estipularse que el teletrabajo mantenga su carácter voluntario. De este modo, el empleado debería firmar un documento que autorice a evaluar los riesgos en el domicilio y otros lugares donde vaya a realizar el teletrabajo.

***Respecto al teletrabajo parcial o mixto y presencialidad obligatoria:***

Existirán puestos susceptibles a teletrabajo en los que sea necesario compatibilizar jornadas presenciales en los centros de trabajo. En cualquier caso, el número y fecha de estas jornadas presenciales deberán estar marcadas por una lógica organizativa que persiga objetivos concretos (organización del equipo de trabajo, rendición de cumplimiento de objetivos a los superiores, servicio presencial al ciudadano...) y no por un criterio arbitrario que imponga una rigidez innecesaria en los horarios de presencialidad de los trabajadores y que mermen la contribución potencial del teletrabajo al reto demográfico al eliminar libertad de los trabajadores para fijar los domicilios a cierta distancia de los centros de trabajo.

El teletrabajo parcial o mixto también debe ser flexible, sin fijar días obligatorios de la semana. La forma preferente debería ser la de adaptar los momentos de trabajo presencial a las necesidades del puesto de trabajo, no definiendo por tanto días fijos, sino acordándose un calendario organizativo, incluyendo aquellas actividades que obligatoriamente deban realizarse de forma presencial, junto con momentos de contacto presencial con el equipo para fomentar la cohesión.

***Respecto a la retención del talento:***

Como tendencia general se observa como las grandes ciudades acaparan la mayor parte de la creación de puestos de trabajo, reteniendo de igual manera la riqueza que los trabajadores generan. En el caso de la AGE, una buena parte de los destinos, especialmente en los niveles más altos, están localizados en Madrid, lo que supone una barrera a la hora de opositar para muchas personas que quieren residir fuera de la capital. Una mayor implantación del teletrabajo podría motivar a profesionales de toda España a opositar para puestos de la AGE así como facilitar la retención de ese capital humano que de otra manera podría buscar reubicarse en otras administraciones para poder residir en los lugares que desean.

***Respecto a las medidas que se proponen a estudiar desde la perspectiva de género:***

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, que aquellos que lo hagan de manera presencial. El hecho de vincular el teletrabajo únicamente a las circunstancias personales de los trabajadores, puede incurrir en que este se convierta en una mera herramienta de conciliación y no en una nueva forma de trabajar. Además la promoción en el trabajo no debe estar condicionada a la presencialidad, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Así, la concesión de teletrabajo no debe estar asociado a las circunstancias personales sino exclusivamente a las características del puesto de trabajo, permitiendo la conciliación y la promoción tanto a hombres como a mujeres, que adopten o no por trabajar a distancia.

**CONCLUSIONES**

Como conclusión resaltamos los aspectos principales de nuestra visión sobre cómo debe implantarse el teletrabajo en la AGE

- Proponemos **crear una Comisión para el teletrabajo** en cada departamento ministerial:
  - o que ayude a definir y evaluar las condiciones que permitan el teletrabajo en cada puesto de trabajo,

- que esté formada por distintos profesionales con formación en gestión del trabajo por objetivos
  - que ayude a determinar un plan de seguimiento y evaluación de unos objetivos claros asociados al puesto de trabajo
  - que trabaje para salvaguardar el derecho a la desconexión
  - que acompañe en la adaptación de los sistemas de comunicación de los equipos para garantizar la vinculación de todos sus integrantes, ya sea que opten por el trabajo presencial o el teletrabajo.
- La **flexibilización de la jornada laboral** debe ampliarse a todo el personal independientemente de sus necesidades para conciliar, por supuesto, siempre dentro de los límites que permita el servicio.
  - Respecto a la **infraestructura** necesaria para poder desarrollar la actividad laboral a distancia, creemos que es necesario abordar los problemas de conectividad que aún sufren muchos municipios en zonas rurales, evaluar las posibilidades de desarrollar telecentros y considerar las opciones del trabajo móvil o itinerante para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - En cuanto a la **presencialidad**, consideramos que el número y fecha de estas jornadas presenciales deberán estar marcadas por una lógica organizativa y no por un criterio arbitrario que imponga una rigidez innecesaria en los horarios de presencialidad de los trabajadores y que mermen la contribución potencial del teletrabajo al reto demográfico al eliminar libertad de los trabajadores para fijar los domicilios a cierta distancia de los centros de trabajo. Por su parte, las jornadas presenciales deben incluir actividades orientadas a fomentar la cohesión del equipo.
  - Respecto a las **limitaciones actuales** a la concesión del teletrabajo, consideramos que la concesión del teletrabajo no debe limitarse a un número máximo de plazas, sino favorecerse poniendo a disposición de los funcionarios/trabajadores los medios técnicos necesarios para el desarrollo óptimo de sus tareas.
  - En cuanto a la **conciliación**, consideramos que la concesión de teletrabajo debe desvincularse de las necesidades de conciliación y **basarse en criterios objetivos relativos a las características del puesto de trabajo** y de las posibilidades que este presente a ser desarrollado fuera del centro de trabajo.
  - La implantación del teletrabajo debe estar también orientada a **captar y retener del talento**.

## **ANEXO. Análisis de los resultados del cuestionario sobre teletrabajo realizado entre los asociados de ANIADE**

Uno de los primeros proyectos realizados por el grupo de trabajo “Teletrabajo y Reto Demográfico” de ANIADE ha sido un cuestionario entre los socios, que fue lanzado por email el 16 de julio de 2020 y que estuvo abierto hasta el 31 de agosto de 2020.

El objetivo de la encuesta era conocer la opinión y el interés que despertaba el teletrabajo entre los socios, así como enfocar, de acuerdo a la opinión general de los socios, la postura de ANIADE frente a la próxima regulación de esta forma de prestación del trabajo en la Administración Pública. Asimismo se incluían cuestiones relativas a las experiencias previas de teletrabajo tanto en el confinamiento como con anterioridad a este.

El cuestionario aborda los siguientes temas: el interés personal de los socios por acogerse a esta modalidad de prestación del trabajo y el posible impacto de la introducción del teletrabajo en la retención de talento dentro de la Administración, el modelo de teletrabajo que los socios consideran más adecuado y el impacto social, económico y medioambiental que, a juicio de los socios, puede tener la implantación del teletrabajo.

### **LA MUESTRA**

El cuestionario ha estado abierto entre el 16 de julio y el 31 de agosto. De los 232 socios actuales de ANIADE (135 mujeres y 97 hombres y, de entre ellos, 14 compañeros ya jubilados), contestaron 119 de los 232 socios actuales de ANIADE, lo que supone un 51,3%. En su mayoría mujeres (79 frente a 40 hombres), es decir que la encuesta ha sido contestada por un 66,4 % de mujeres. Si comparamos este dato con los socios de ANIADE, en este caso la representación femenina supone un 58% (135) de los 232 socios.

De ellos, 66 prestan servicio en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), 31 en el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los restantes en el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITERD), en los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de Hacienda, de Universidades, de Trabajo y Asuntos Sociales (MITRAMISS) y de Ciencia e Innovación, o bien en excedencia voluntaria.

En cuanto a los niveles y años de servicio, contestaron al cuestionario 63 socios de niveles 24 y 26 con una media de 3,6 años de servicio, 43 de nivel 28 con una media de 11,1 años de servicio y 12 de niveles 29 y 30 con una media de 18,7 años de servicio.

## EL TELETRABAJO DURANTE EL CONFINAMIENTO Y LA NUEVA NORMALIDAD

### Resultados:

En general, el 95,8% de los socios consideran que su trabajo es susceptible de realizarse a distancia al menos el 40% del tiempo, y el 49,2% más del 80% del tiempo.

La gran mayoría de los socios encuestados (93%) trabajaron a distancia durante el confinamiento, de los cuales sólo 11 habían trabajado a distancia en el tiempo previo a la pandemia. El 97% consideran que tienen la formación suficiente para ello. 7 de los encuestados, nunca han trabajado a distancia.

En cuanto a los medios con los que contaron los socios durante esta etapa, la mayoría disponía de ordenador y conexión a internet (93 y 95% respectivamente). Además, el 71% disponía de software actualizado, el 63% disponía de mobiliario adecuado, el 64% de zona de trabajo. Se puede destacar que menos de la mitad de la muestra (el 43%) considera que ha tenido un servicio de atención (CAU) adecuado.

El 50% de los encuestados ha encontrado dificultad para desconectar de su trabajo una vez terminada la jornada laboral. Este porcentaje es mayor para aquellos con un nivel 28 o superior.

### Conclusiones:

- **Prácticamente la totalidad de los socios consideran que su trabajo puede realizarse a distancia al menos un 40% del tiempo.** De los anteriores la mayoría (51,4%) considera que se puede realizar a distancia más del 80% del tiempo.
- Anteriormente menos del 10% de los encuestados había realizado teletrabajo por lo que puede concluirse que **con anterioridad al confinamiento, la implantación ha sido muy inferior a las posibilidades de realizarlo.**
- **Uno de los problemas que ha salido a la luz** en el cuestionario y que está siendo objeto de debate en otros ámbitos **es la dificultad para desconectar, que podría ser mayor en los niveles más altos.**

## INTERÉS SOBRE EL TELETRABAJO

### Resultados:

Se consultó a los socios sobre el interés personal de acogerse al teletrabajo, a su posible implicación en las oportunidades de formación y promoción y a la importancia que le otorgan a esta posibilidad a la hora de elegir un puesto de trabajo.

El 84% de los socios indicó que se acogerían al teletrabajo y el 13% indicó que tal vez, siendo mayor el porcentaje en los socios más jóvenes y con niveles menores a 28. El 92% de las mujeres indicó que sí se acogería al teletrabajo frente al 68% de los hombres.

El 44% de los encuestados cree que acogerse a la modalidad de trabajo puede repercutir en sus posibilidades de promocionar o formarse laboralmente. Esta percepción es mayor en los socios más jóvenes y en los niveles más altos.

El 70% de los encuestados considera el teletrabajo como una cuestión clave para decantarse por un puesto determinado. Esta consideración es más acusada para los socios menores de 50 años, para las mujeres y para los socios con puestos de nivel 28 o menos.

El 40% de los encuestados afirma que si su puesto actual no es susceptible de realizarse a distancia, buscarías otro puesto en que sí lo fuera y otro 40% considera que tal vez. Esta consideración es más acusada para los socios menores de 50 años y para socios con puestos de nivel 28 o menos.

### Conclusiones:

- **La gran mayoría (84%) de los socios afirma que se acogería al teletrabajo**, si bien se encuentra cierto temor a que pueda repercutir en sus posibilidades de formación y promoción. El interés es mayor en mujeres y en grupos de edad jóvenes.
- **Para 2 de cada 3 encuestados la posibilidad de realizar teletrabajo sería un factor clave para decidirse por un puesto de trabajo**, especialmente en el caso de los jóvenes y de aquellos que están en sus primeras etapas de la profesión con niveles menores. Por tanto, **puede decirse que el dotar a un puesto de la posibilidad de realizarse a distancia es una cuestión clave para la captación de talento**, y que va a influir positivamente en que este sea elegido por los posibles candidatos.
- A la hora de retener el talento, también hay que tener en cuenta que **solo un 20% de los encuestados no cambiaría su puesto de trabajo por otro en el que hubiera posibilidad de teletrabajo**, por lo que **podría concluirse que en el futuro, los puestos que no ofrezcan posibilidad de teletrabajo corren el riesgo de irse quedando vacantes**.

## MODELO DE TELETRABAJO

### Resultados:

Uno de los objetivos de este cuestionario es conocer la opinión de los socios relativa a la forma en la que debe regularse en el teletrabajo en la Administración Pública.

Se consultó a los socios si consideraban que es necesario compaginar la modalidad de teletrabajo con días de asistencia al centro de trabajo. El 66% considera que deben programarse jornadas presenciales según una lógica organizativa, el 24% considera que deben fijarse un porcentaje fijo de días a la semana, el 7% que deben fijarse un porcentaje fijo de días al mes y un 3% considera que no es necesaria la asistencia presencial.

El 81% de los socios considera que la decisión de trabajar a distancia debe ser voluntaria por parte del trabajador. Sólo el 2% consideró que el hecho de que algunos compañeros trabajen a distancia puede afectar negativamente al equipo, el 96% restante considera que esta opción puede afectar positivamente al equipo o que no debe afectar al equipo siempre que se establezcan las medidas de coordinación necesarias.

En cuanto a los mecanismos para evaluar el rendimiento de un trabajador adscrito a la modalidad de teletrabajo, la opción más popular fue fijar y evaluar los objetivos de cada trabajador (55%), seguida de establecer un protocolo de comunicación constante dentro de la jornada laboral con los responsables de cada área/unidad (37%). El sistema de fichajes fue considerado como un mecanismo adecuado para el 8% de los encuestados.

El 97% considera que el teletrabajo debe ir ligado a una mayor flexibilidad horaria laboral. El 60% considera que esto debe hacerse estableciendo una franja horaria común con el resto del equipo dentro de la jornada laboral, mientras que el 37% considera que la flexibilidad horaria debe ser toda la que el puesto de trabajo permita.

### Conclusiones:

- **La mayoría (66%) de los encuestados, considera que el tiempo de trabajo presencial debe programarse según una lógica organizativa** frente a otros modelos de días fijos a la semana o al mes. En cuanto a esto choca con el modelo en marcha en los programas piloto de teletrabajo anteriores al confinamiento basados en días fijos a la semana, aunque estos han tenido una aplicación minoritaria. De esto, puede concluirse que **sería necesaria una revisión del modelo de teletrabajo en tiempos de normalidad, de forma que se adapte a las necesidades del trabajo en sí, en lugar de al calendario semanal.**

- **Los factores que se consideran claves para evaluar el rendimiento en el teletrabajo han sido la evaluación por objetivos y el establecimiento de canales de comunicación con los responsables.** Solo un 8% considera adecuado para ello el sistema de fichajes.

## **RETO DEMOGRÁFICO**

### **Resultados:**

El 84% de los encuestados cree que el teletrabajo puede realizarse a cualquier distancia del centro de trabajo, dependiendo de cómo se establezcan los periodos presenciales. Además, el 13% considera que el trabajo podría realizarse a cualquier distancia sólo si no es necesario desplazarse al centro de trabajo.

Se preguntó a los socios si residirían en una localidad distinta a su lugar de trabajo si pudieran teletrabajar al 90%. El 40% afirmó que sí, otro 40% indicó que tal vez y un 20% no cambiaría su lugar de residencia. En este caso hubo diferencias considerables respecto a la edad y el nivel profesional. Los socios con mayor interés en residir en otra localidad fueron los menores de 50 años y con niveles 24 y 26.

### **Conclusiones:**

- Solamente un 3% de los encuestados considera que es necesario establecer una distancia máxima entre el lugar donde se teletrabaje y el centro de trabajo.
- En aquellos puestos que solo requiriesen una presencialidad del 10%, solo 1 de cada 5 socios indican que no cambiaría su lugar de residencia.
- Por lo anterior, **el fomento del teletrabajo puede influir en que zonas alejadas de los centros administrativos sean ocupadas por trabajadores. Con ello, se podrían alterar los patrones de elección del lugar de residencia, actualmente tan determinados por el lugar de trabajo, de forma que podrían redirigirse hacia zonas rurales.**

## IMPACTO SOCIAL, MEDIOAMBIENTAL Y ECONÓMICO

### Resultados:

Otro de los principales objetivos del cuestionario es conocer la opinión de los socios relativa al impacto a una escala social, medioambiental y económica, suponiendo que este se implanta no solo a nivel Administración Pública sino para el conjunto de los trabajadores.

Se pidió valorar el impacto de la regulación del teletrabajo del 1 a 5 (siendo 1, nada útil y 5, muy útil) en los siguientes aspectos:

- Impacto sobre la conciliación de la vida personal y laboral, los socios dieron una valoración media de 4,69 sobre 5. Las valoraciones más altas fueron las de los socios menores de 50 años y las mujeres.
- Impacto en la reversión del despoblamiento con una valoración media fue de 4,55 sobre 5.
- En lo relativo al impacto sobre el medioambiente, los socios encuestados dieron un valor medio de 4,64 sobre 5
- En cuanto al impacto de la regulación del teletrabajo sobre un mejor reparto de la economía a lo largo del territorio, la valoración media fue de 4,37.

### Conclusiones:

- En general **el impacto del teletrabajo ha obtenido una valoración media superior a 4, siendo percibido como de gran utilidad para contribuir a la conciliación de la vida personal y laboral, a la reversión del despoblamiento, a un mejor reparto de la economía a lo largo del territorio y a la mejora medioambiental.**

## ANÁLISIS DE LAS SUGERENCIAS

El cuestionario también contaba con un apartado de sugerencias en el que se permitía a los socios dar respuestas abiertas. A continuación se destacan las ideas más repetidas:

- **Se ha demostrado que se puede:** el confinamiento ha servido para comprobar que el teletrabajo puede funcionar porque lo ha hecho incluso sin previsión y con pocos medios, que en el caso del confinamiento en la mayoría de los casos han sido los del trabajador.
- **Importancia de contacto humano:** a pesar de que el teletrabajo se percibe como buena herramienta debe tenerse en cuenta la importancia del contacto para mantener la cohesión del equipo, la comunicación informal.

- **Necesidad de revisar los criterios para su concesión tanto en la pandemia como en el contexto anterior:** por un lado no debe percibirse como un “regalo”, y por otro, para muchos no se considera adecuado que se priorice tanto la situación personal (la concesión a personas con hijos o dependientes a su cargo o por la distancia de la residencia al centro de trabajo) frente a concederlo por las características del puesto de trabajo.
- En relación con lo anterior en algunos casos **se ha criticado que en el contexto de la pandemia se utilice más como medida de conciliación que como medida sanitaria para evitar contagios.**
- Se ha reflejado en varias respuestas que convendría mejorar las herramientas informáticas básicas para desarrollar de forma más productiva el teletrabajo. En el confinamiento se ha hecho en casi todos los casos con medios propios.
- **Deberían establecerse claramente los objetivos, la forma de control y los canales de comunicación.**
- En varias respuestas ha aparecido la idea de que **se debería reflejar si un puesto de trabajo puede realizarse a través de teletrabajo en la RPT.**