

51



Número 51 Primer cuatrimestre 2021

Revista Democracia y Gobierno Local



Fundación
Democracia
y Gobierno Local



Nuevos modelos de organización del trabajo en los Gobiernos locales

- El teletrabajo como forma de organización en la Administración local, por Joan Mauri Majós
- Entrevista a Víctor Francos Díaz (secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública): La implantación del teletrabajo en la Administración pública
- Debate: ¿Qué medidas se han adoptado desde su corporación para favorecer el trabajo a distancia?

Índice



Fotografía de portada: iStockphoto

- | | |
|-----------|--|
| 03 | Editorial |
| 04 | Tema central
El teletrabajo como forma de organización en la Administración local |
| 14 | Entrevista
La implantación del teletrabajo en la Administración pública |
| 18 | Debate
¿Qué medidas se han adoptado desde su corporación para favorecer el trabajo a distancia? |
| 24 | Buenas prácticas
La experiencia del teletrabajo en la Diputación de Barcelona |
| 30 | Actividades de la Fundación |
| 36 | Novedades |

La Fundación Democracia y Gobierno Local es una entidad constituida en el año 2002 e integrada por 25 diputaciones provinciales y cabildos insulares, cuyo objetivo es ser un espacio de encuentro y de intercambio de experiencias para promover la mejora de los Gobiernos locales de España. El Patronato de la Fundación está presidido por la presidenta de la Diputación de Barcelona, e integrado por los presidentes de las diputaciones de A Coruña, Alicante, Ávila, Badajoz, Burgos, Cáceres, Girona, Granada, Huesca, Jaén, León, Lleida, Lugo, Málaga, Ourense, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Valencia, Valladolid, Zamora y Zaragoza, y de los cabildos de Gran Canaria y Tenerife.

La Revista: Presidente del Consejo Editorial y director de la Fundación: Alfredo Galán Galán. **Gerente:** José Luis Moreno Torres. **Coordinación de contenidos:** Antonio Arroyo Gil. **Consejo Editorial:** Zaida López, José Antonio Duque, Marina Espinosa, Martín Fernández, Mònica Fulquet, Francisco García, Gema Giménez, Francisco Cacharro, María Hurtado, José Luis Lucas, Gabi Moreno, José Negrón, Susana Orgaz, Íñigo Aristu, Encarna Pérez, Héctor Pérez, Beatriz Soler, Leticia Vilar. **Corrección y revisión de textos:** M.ª Teresa Hernández Gil. **Proyecto gráfico:** Exitdesign. **Maquetación e impresión:** Gráficas Naciones S.L. **Edita:** Fundación Democracia y Gobierno Local. **Depósito Legal:** B-17229-2008. **ISSN:** 2013-0333 (papel) / 2013-0341 (digital). **Fundación:** c/ Fernando el Santo, 27, bajo A - 28010 Madrid / Tel. 917 020 414 / fund@gobiernolocal.org

Editorial

Fotografía: iStockphoto



La situación sobrevenida de pandemia mundial, que ha originado una grave crisis sanitaria desde hace más de un año, ha forzado, entre otras cosas, a poner en marcha, de manera acelerada, en el seno de las administraciones públicas y de las empresas privadas, modelos alternativos de prestación de servicios o de desempeño de tareas a distancia mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Es lo que se conoce comúnmente por “teletrabajo”.

Por lo que se refiere a las administraciones públicas, en general, y a las locales, en particular, les corresponde a ellas, en ejercicio de su potestad de autoorganización, bien a través de acuerdos colectivos, bien por medio de un reglamento de régimen interior, regular esta forma de organización y ejecución de los servicios, tomando como referencia, en todo caso, las propias necesidades del servicio a prestar, que en función de sus características se adecuará mejor o peor a uno u otro modelo, presencial o a distancia.

La puesta en marcha de este sistema, de carácter voluntario (salvo excepciones debidamente justificadas) y reversible, conlleva determinadas exigencias, tanto para la propia Administración como para los empleados que se acogen a esta modalidad de prestación del servicio. Así, aquella ha de proporcionar a estos los medios tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su labor, identificando, de manera clara y proporcionada, los objetivos a cumplir, y evaluando posteriormente su grado de cumplimiento, en el bien entendido de que debe regir el principio de igualdad de derechos y deberes de los empleados que prestan presencialmente el servicio, y el de aquellos otros que lo hacen a distancia, debidamente autorizados para ello.

El buen desempeño de esta modalidad de trabajo necesariamente ha de basarse en el principio de confianza mutua entre los empleados públicos que se acogen a ella y los responsables de la Administración en que estos prestan sus servicios, como reflejo de la autonomía de la que han de gozar y de la responsabilidad que con ello asumen.

Está por ver si esta modalidad de prestación de servicios a distancia acaba consolidándose, una vez que la pandemia pase. Con todo, desde la *Fundación Democracia y Gobierno Local* nos parecía importante hacernos eco del debate, con sus múltiples ramificaciones, dado el enorme impacto que durante estos últimos meses ha tenido sobre la organización de los Gobiernos y las administraciones locales. De ahí que dediquemos el presente número de la Revista Democracia y Gobierno Local al análisis de este fenómeno desde diversas perspectivas. •

In memoriam

Desde la *Fundación Democracia y Gobierno Local* queremos dejar constancia de nuestro más entrañable y cariñoso recuerdo de Doña **María del Rosario Cordero Martín**, presidenta de la Diputación de Cáceres y patrona de la Fundación, fallecida el pasado 24 de diciembre de 2020, al tiempo que deseamos compartir con su familia, allegados y compañeros de la Diputación nuestro más sentido pésame.



Joan Mauri Majós
Profesor titular (EU) de
Derecho Administrativo.
Universidad de Barcelona
jmaurim@ub.edu

El teletrabajo como forma de organización en la Administración local

A tenor del nuevo artículo 47 bis del TREBEP¹, el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios a distancia caracterizada por su realización fuera de las dependencias administrativas, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

Fotografías: iStockphoto

El teletrabajo parece ser una “modalidad de prestación de servicios”, pero el concepto de modalidad remite a un tipo de referencia y el teletrabajador no es una nueva clase de empleado público. Tampoco el teletrabajo es una forma de jornada, aunque su reconocimiento se haya producido en el capítulo V del título III del TREBEP, que regula el derecho de los empleados públicos a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

El teletrabajo es una fórmula organizativa o, más precisamente, una forma de organización y ejecución de la prestación del servicio. Si el teletrabajo es un “instrumento organizativo”, tal como nos dice el preámbulo del RDLTAP², el teletrabajo es una materia que puede ser regulada por la Administración en uso de sus potestades de organización.

Así se entiende mejor el reenvío que la norma básica estatal hace de la regulación de la prestación del servicio mediante teletrabajo a los instrumentos normativos propios de cada una de nuestras administraciones. Es la norma básica estatal, más concretamente el artículo 47 bis.2 del TREBEP, la que permite que el teletrabajo se pueda realizar “en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto”, aclarando en su exposición de motivos que son las entidades territoriales las que detentan potestad suficiente para que “puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus administraciones públicas, en uso de sus potestades de organización”.

Conviene reparar en que la referencia se hace a las “normas” y a los “instrumentos normativos”. Por lo tanto, el desarrollo de los preceptos estatales que regulan el teletrabajo es normativo. Ello implica que en el ámbito local el tratamiento de la materia deberá hacerse a través de un acuerdo colectivo o de un reglamento de régimen interior. Lo que no resulta posible es regular el teletrabajo a través de un pacto, un protocolo o un acto administrativo de carácter general.

Además, el artículo 47 bis.2 del TREBEP determina expresamente que las normas sobre teletrabajo “serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente”. Lo que no presupone el entero desplazamiento de la materia teletrabajo –una forma organizativa- a la negociación colectiva. Ello obvia

el marco sistemático dispuesto en el artículo 37 del TREBEP sobre las materias que han de ser objeto de negociación y las que han de quedar excluidas.

En este sentido conviene recordar que se excluyen de la negociación las decisiones de las administraciones que afecten a sus potestades de organización, a los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos y a las potestades de dirección y control propias de la jerarquía sobre las personas. Indudablemente, la identificación de los puestos que pueden ser objeto de teletrabajo, el número de sus dotaciones y los sistemas de determinación de objetivos y evaluación de su cumplimiento de las personas teletrabajadoras inciden a *priori* sobre todas estas materias.

Hay que prestar una especial atención a la disposición final segunda del RDLTAP, en la cual se prevé que las administraciones que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en el precepto básico estatal dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo. Dicho mandato parece presuponer que la entrada en vigor del artículo 47 bis del TREBEP se demora hasta el 1 de abril de 2021. Pero cuando entre en vigor, lo hará a todos los efectos y sin una regulación de transición que tenga en cuenta la situación de excepción en curso provocada por la pandemia, lo que por cierto no es menor. Por ejemplo, téngase en

 **No existe un derecho individual al teletrabajo.** La condición de persona teletrabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en esta modalidad, y en tanto se ocupe el puesto desempeñado

2 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 occasionada por la COVID-19 (en adelante, RDLTAP).

Tema central

cuenta el carácter voluntario y reversible con el que se caracteriza la relación de teletrabajo, la necesaria existencia de una autorización previa para el desempeño de un puesto a distancia, o la necesidad de proporcionar los medios tecnológicos para el cumplimiento de la actividad en régimen de teletrabajo.

El contenido de la regulación básica sobre el trabajo a distancia en la Administración pública es breve. De hecho, se limita a un elenco de materias entre las que podemos subrayar el concepto de teletrabajo, su carácter voluntario y reversible, la afirmación del principio de igualdad de derechos y deberes entre trabajadores no presenciales y presenciales, la obligación de dotación de medios necesarios para la actividad, y el desplazamiento de la relación jerárquica hacia un sistema de identificación de objetivos y evaluación de su cumplimiento.

Uno de los principales déficits de la norma básica estatal es la falta de un concepto de teletrabajo regular. La noción de regularidad es un elemento esencial para la delimitación del trabajo a distancia. Su inexistencia plantea la duda de si se puede diferenciar entre el teletrabajo "ordinario" y el extraordinario o el que se puede considerar esporádico, complementario o adicional. Lógicamente, la introducción de este tipo de diferenciaciones debe plantear un debate sobre el régimen jurídico a aplicar a cada una de estas situaciones especiales.

En el capítulo de las definiciones también cabría considerar que el teletrabajo no es una modalidad unívoca desde el punto de vista normativo. Existe una cierta diferenciación jurídica que en el ámbito privado ha conllevado una serie de derechos en el acceso al teletrabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (artículo 23.1.a del TRET)³, cuando la persona tenga la condición de víctima de la violencia de género o de víctima del terrorismo (artículo 37.8 del TRET) o cuando sea necesario para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar (artículo 34.8 del TRET).

En principio nada de todo esto se recoge en la legislación propia del empleo público. Pero conviene tener en cuenta que el artículo 14.j) del TREBEP afirma el derecho de los empleados públicos a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Un precepto que se ha

de interpretar a la luz del artículo 9 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, donde se afirma un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de las obligaciones de cuidado, fórmulas entre las que sin duda está el teletrabajo, lo que parece generar una facultad de solicitar acogerse a esta modalidad y un correlativo deber de estudio de las peticiones presentadas, con la consiguiente obligación de justificar la denegación del acceso a una fórmula definida de trabajo a distancia.

Lo cierto es que no existe un derecho individual al teletrabajo. La condición de persona teletrabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en esta modalidad, y en tanto se ocupe el puesto desempeñado. Esta condición se atribuye al empleado en función de sus circunstancias, por lo que, si se cesa en el puesto, quien lo ocupe con posterioridad no tiene a priori la condición de teletrabajador.

Si existiera ese posible derecho, de acuerdo con la definición dada de teletrabajo por el artículo 47 bis.1 del TREBEP, el acceso a esta modalidad ha de condicionarse a las necesidades del servicio. Es decir, el puesto solo puede desempeñarse en teletrabajo cuando las necesidades del servicio lo permitan. La introducción en la definición de lo que se considera teletrabajo de su necesaria subordinación a las necesidades del servicio implica que ocupar un puesto susceptible de ser ejecutado en esta modalidad y reunir los requisitos para acceder a esta forma de prestación del servicio no resulta suficiente para generar un derecho individual a trabajar a distancia, ya que el acceso al teletrabajo estará condicionado siempre y en todo caso a las necesidades del servicio.

“En otro orden de consideraciones, conviene advertir que el trabajo a distancia matiza el poder de dirección y control propio de la jerarquía

3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET).



La voluntariedad y la reversibilidad resultan ser elementos básicos de la relación de teletrabajo, unos elementos que adquieren la condición de características esenciales cuando la actividad se desempeña en el propio domicilio del empleado.

Cuando se convierte el hogar en un lugar de trabajo se está obligando al empleado a poner a disposición el espacio donde se desarrolla la vida propia, lo que sin duda puede tener consecuencias sobre su ámbito íntimo, por lo que se demanda un consentimiento informado de la persona concernida.

En esta dirección, el artículo 47 bis.2 del TREBEP advierte que la prestación de servicios tendrá carácter voluntario y reversible salvo supuestos excepcionales. Por lo tanto, el teletrabajo es voluntario, pero se puede imponer en casos extraordinarios debidamente justificados que van a presuponer siempre un sacrificio de derechos y una alteración de la lógica ordinaria de la relación, que solo puede ser aceptada de forma muy restrictiva y limitada a un ámbito temporal estricto.

El carácter voluntario del teletrabajo se resuelve en el empleo público en la facultad de presentar una solicitud para acceder a esta particular modalidad de prestación de servicios, pero ese elemento de autonomía individual no se proyecta *a priori* sobre el contenido de la relación de teletrabajo, lo que sí sucede en el

sector privado a través de la firma del correspondiente acuerdo de teletrabajo.

Ello no impide que en algunas regulaciones se tenga en cuenta un cierto grado de participación de la persona teletrabajadora para la determinación de las actividades susceptibles de realizarse en régimen de teletrabajo, y para la concreción de sus compromisos de ejecución.

En todo caso, el teletrabajo ha de ser autorizado por la Administración. La autorización es una declaración de voluntad dirigida a permitir el acceso al teletrabajo de quien previamente lo haya solicitado. Pero a la vez la autorización es algo más, al tener un carácter configurador de la relación de servicios en régimen de teletrabajo. De hecho, en su contenido la autorización se puede llegar a pensar en términos similares a los previstos para el contenido del acuerdo de teletrabajo propio del ámbito privado.

El correlato de la voluntariedad es la reversibilidad, pero una reversibilidad que ha de resultar compatible con el instituto de la revocación derivado de la existencia de una previa autorización. Sin duda es admisible la revocación por mutuo acuerdo, la que se produce por causas sobrevenidas que alteran las condiciones que motivaron la propia resolución o la que viene dada por necesidades del servicio objetivadas y justificadas, pero resulta más discutible la que

Tema central



se produce como sanción por razones relacionadas con la conducta del teletrabajador, o la que carece de una causa expresa y determinada de justificación.

La norma básica proclama el principio de igualdad de trato entre trabajadores presenciales y no presenciales. El artículo 47 bis.3 del TREBEP prevé que el personal que preste servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes, individuales y colectivos, que el resto de personal que preste sus servicios en la modalidad presencial, “salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial”.

Las posibles dudas que plantea el precepto legal guardan relación con la excepción que contiene la referencia hecha a los derechos relacionados con la presencia física en el centro de trabajo. Los mencionados derechos van a tener primariamente una naturaleza retributiva, como pueden ser la posible percepción o no de conceptos o factores integrados en el complemento específico o en el de productividad, o las indemnizaciones relacionadas con los gastos de transporte, ropa de trabajo o dietas.

De la misma manera la afirmación del principio de igualdad va a originar una particular problemática cuando se proyecte sobre las garantías y facilidades propias de la representación del personal, centradas

en el acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la organización, en la implantación de tablones o espacios virtuales, en la posición en la intranet o en la web institucional, o en la utilización de medios como conferencias o reuniones virtuales, instrumentos todos ellos que pueden actuar como cauce de comunicación entre representantes y empleados, lo que generará una problemática desconocida hasta el momento en nuestras administraciones.

En cuanto a la dotación y al mantenimiento de los medios tecnológicos necesarios para la actividad, a tenor del artículo 47 bis.4 del TREBEP, han de corresponder a cargo de la correspondiente Administración, lo que supone un salto cualitativo con respecto a la situación actual, donde los equipos, los sistemas y las conexiones son aportados por los empleados públicos.

En todo caso, el deber de dotación en el ámbito público se limita a proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad. La previsión se puede distinguir en cuanto a su alcance y contenido de la enunciada para el ámbito laboral, que comprende todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad; el abono y la compensación de gastos que puedan

“En estas circunstancias el elemento individual, la profesionalidad de la persona, cobra una indudable trascendencia

tener relacionados con los mismos; los consumibles y los bienes muebles, lo que puede implicar también el coste de adaptación del puesto de trabajo virtual.

Aun así, la obligación impuesta puede suponer una carga importante para nuestras entidades locales. Más aún si se interpreta extensivamente y se asimila a la prevista en el ámbito laboral. Por ello conviene recordar que la dotación de medios se predica ordinariamente del teletrabajo “regular”, que los medios que se deben proporcionar son los “necesarios” para el desarrollo de la actividad, lo que parece admitir un acuerdo para que los que se pongan en juego sean propiedad del empleado público, y que la expresión “medios” resulta cualitativamente diferente a la utilizada en el ámbito laboral, que se refiere a “medios, equipos y herramientas”. Un planteamiento que sin duda abre un elenco de materias sobre las que reflexionar.

En otro orden de consideraciones, conviene advertir que el trabajo a distancia matiza el poder de dirección y control propio de la jerarquía. La prestación de servicios se realiza fuera de la dependencia administrativa, en consecuencia las facultades de supervisión directa de las personas se debilitan al no poderse controlar físicamente la ejecución de la actividad. Por si eso fuera poco, el teletrabajo se realiza normalmente en el domicilio del empleado público, en el que las intromisiones de otro solo pueden aceptarse sobre la base del consentimiento informado de la persona implicada. Además, el teletrabajo es una forma flexible y autónoma de prestación caracterizada por el uso de los sistemas de información y comunicación. Sencillamente, los cambios en los elementos de espacio y tiempo propios de la actividad a distancia potencian la autonomía y la flexibilidad individual, lo que implica un nuevo equi-

librio en la relación de servicios y necesita de una dinámica distinta en la gestión de personas.

En estas circunstancias el elemento individual, la profesionalidad de la persona, cobra una indudable trascendencia. De la misma manera, esta nueva forma de organización que es el teletrabajo exige otra comprensión de la jerarquía. El poder de dirección se traslada a la determinación concreta de las funciones y tareas a realizar y al control de los resultados obtenidos, o si se quiere, a la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, tal como se dice en el artículo 47 bis.2 del TREBEP.

De ahí que para procurar una correcta implantación del teletrabajo en una organización pública haya que



Tema central

“ El trabajo a distancia **supone un cambio importante** para los responsables de las unidades que han de ejercer la **supervisión de las personas teletrabajadoras**”

tener en cuenta las cualidades de las personas implicadas. De hecho, no todo empleado público es idóneo para el teletrabajo, ni todo responsable resulta adecuado para dirigir a personas trabajadoras a distancia. La relación de teletrabajo ha de fundamentarse siempre en la confianza y en una serie de aptitudes complementarias como pueden ser la autonomía, la responsabilidad, la disciplina y el rigor.

Igual que es posible realizar una reflexión sobre las cualidades subjetivas de las personas implicadas en el teletrabajo, también puede considerarse la tarea objeto de teletrabajo. Ocupar un puesto de trabajo que se pueda desarrollar de forma autónoma, sin necesidad de supervisión o guía continuada, que permita determinar los objetivos, los resultados y el nivel o la calidad del servicio prestado, puede y debe constituirse en un requisito válido para el acceso al teletrabajo.

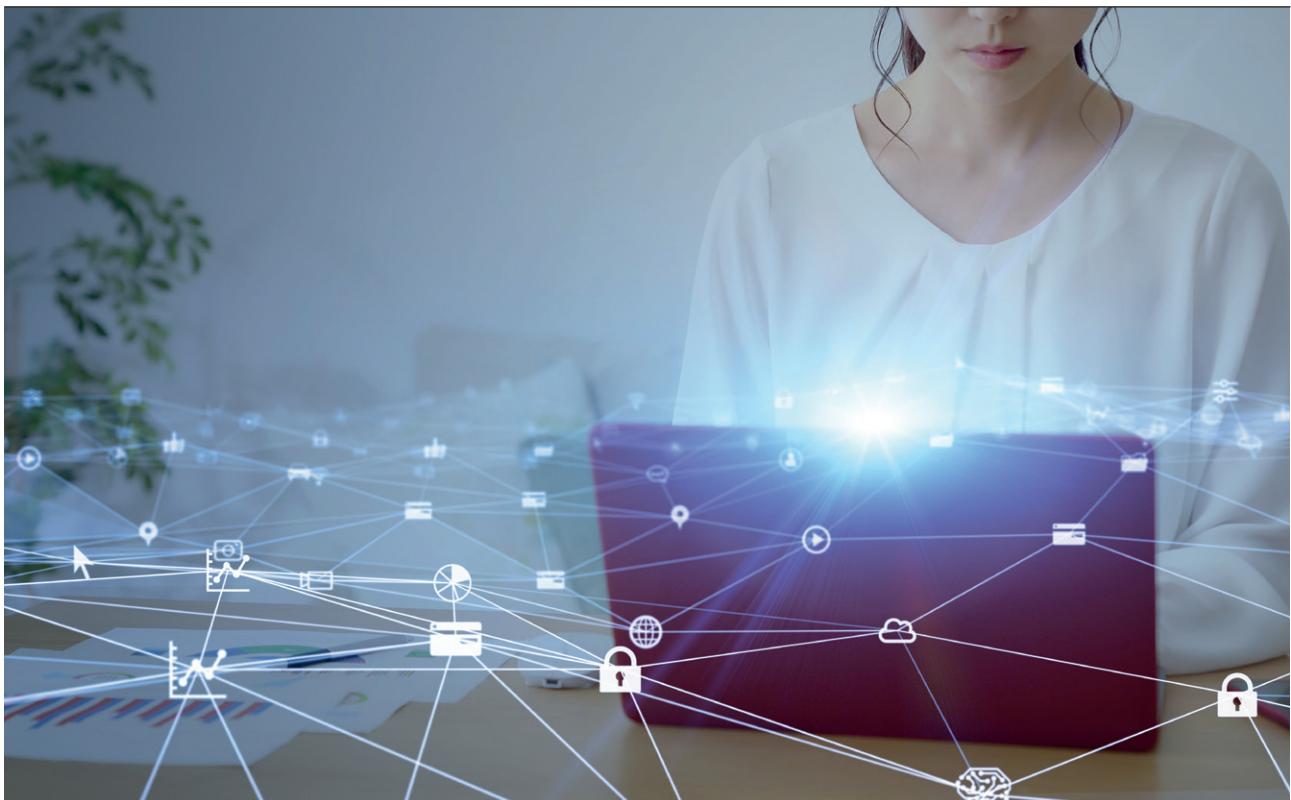
El trabajo a distancia supone un cambio importante para los responsables de las unidades que han de ejercer la supervisión de las personas teletrabajadoras. El poder de supervisión es una facultad que ostenta el responsable del servicio para verificar el cumplimiento

de las tareas que tienen asignadas los empleados. Su finalidad es verificar que las obligaciones del servicio se cumplen con diligencia y regularidad.

En el teletrabajo la supervisión es una responsabilidad atribuida al responsable del servicio o, autónomamente, a una persona supervisora, que contribuye a la formulación de la modalidad que se proponga adoptar y que colabora en la determinación, el control y la evaluación de los objetivos y los resultados que se hayan de obtener en el puesto objeto de teletrabajo.

Como se ha dicho, la modalidad de trabajo a distancia obliga a desarrollar nuevos sistemas de determinación de la prestación del servicio, de control de resultados y de evaluación del desempeño. Pero también obliga a pensar de una manera distinta los sistemas de supervisión que se quieran instrumentar sobre la base de la confianza mutua, la capacidad de organizar de una manera compartida las tareas, la de motivar, asesorar y, por qué no decirlo, formar a las personas teletrabajadoras, fomentando su autonomía, la gestión flexible de su tiempo de trabajo y la orientación a resultados.





“ De hecho,
el **teletrabajo** obliga
a un **cambio** en
el modelo de
dirección

De hecho, el teletrabajo obliga a un cambio en el modelo de dirección. La relación entre el responsable y el teletrabajador ha de ser más participativa, y puede llegar a ser casi transaccional, fundamentada en una comunicación y un intercambio sistemático entre el supervisor y el empleado. La necesidad de fijar objetivos, compromisos de ejecución, indicadores de cumplimiento, obliga a procurar una relación compartida en la cual el mantenimiento de la exigencia y de la integración en la organización es un objetivo común.

Por ello hay que prestar atención a una nueva forma de articulación de la relación de teletrabajo que parece estar emergiendo de una forma intuitiva en algunos instrumentos normativos propios del ámbi-

to autonómico y local, y que tiende a interrelacionar tres tipos institucionales que podemos definir como una autorización compleja, un documento o carta de compromisos y un plan o programa individual de teletrabajo.

El acto de autorización tiene un carácter declarativo y permite completar o condicionar la prestación en la fórmula de teletrabajo que resulta de aplicación a una concreta relación de servicios, pudiendo utilizarse para informar a la persona interesada de la normativa que ha de cumplir en el desempeño de su actividad a distancia.

En cualquier caso, se ha de distinguir la autorización del procedimiento que hay que seguir para su otorgamiento, que puede integrarse por una serie de fases como pueden ser las de iniciación, instrucción, producción, contenido y efectos, procedimiento que puede llegar a formarse con la introducción –o no– de una serie de módulos participativos y, si cabe, hasta transaccionales.

En las normas existentes, el contenido de la autorización fija el lugar del puesto de teletrabajo; las funciones principales que se han de ejecutar; el período de duración de la modalidad; el número de jornadas a realizar a distancia; y, a la vez, procede

Tema central



a identificar a la persona que ejercerá la función de supervisión, habilitándola, si resulta necesario, para dirigir y controlar la actividad del teletrabajador.

Sin duda, el contenido de la autorización puede acompañarse de una serie de anexos a modo de información sobre determinados aspectos, como pueden ser los relacionados con las medidas preventivas que hayan de adoptarse para adaptar la oficina virtual; los criterios de utilización de los medios y los dispositivos digitales facilitados; las normas o políticas específicas existentes en materia de desconexión digital; las directrices que se han de aplicar en materia de protección de datos personales; y las pautas que se han de seguir para garantizar la seguridad informática. Igualmente, puede resultar conveniente que la autorización de teletrabajo contenga un inventario preciso de los medios, equipos e instrumentos puestos a disposición de las personas teletrabajadoras para el desempeño de la actividad, con indicación de su vida útil y del período máximo previsto para su renovación.

La autorización puede comportar o quedar condicionada a la suscripción de un documento o carta

de compromisos y de un plan o programa de trabajo.

El documento o carta de compromisos tiene como finalidad la asunción por parte del empleado del régimen jurídico con el que se prestará la actividad de teletrabajo, y la concreción de algunos aspectos del mismo que introducen una cierta flexibilidad en el ejercicio de esta modalidad. En particular, el documento o carta de compromisos suele precisar la ubicación del puesto de trabajo a distancia; el número de jornadas semanales a realizar de forma no presencial y presencial, con especificación de los días de la semana de prestación del servicio a distancia; los períodos de interconexión obligatoria, incluidas las franjas horarias que se puedan establecer, y los medios para hacerlas efectivas; la descripción de las tareas que se han de realizar y la forma de organización y control del trabajo; la duración del régimen de teletrabajo; y el compromiso expreso de respetar la normativa y medidas previstas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de datos y seguridad informática.

Los contenidos del documento que no figuran expresamente detallados en la autorización administrativa pueden establecerse de común acuerdo

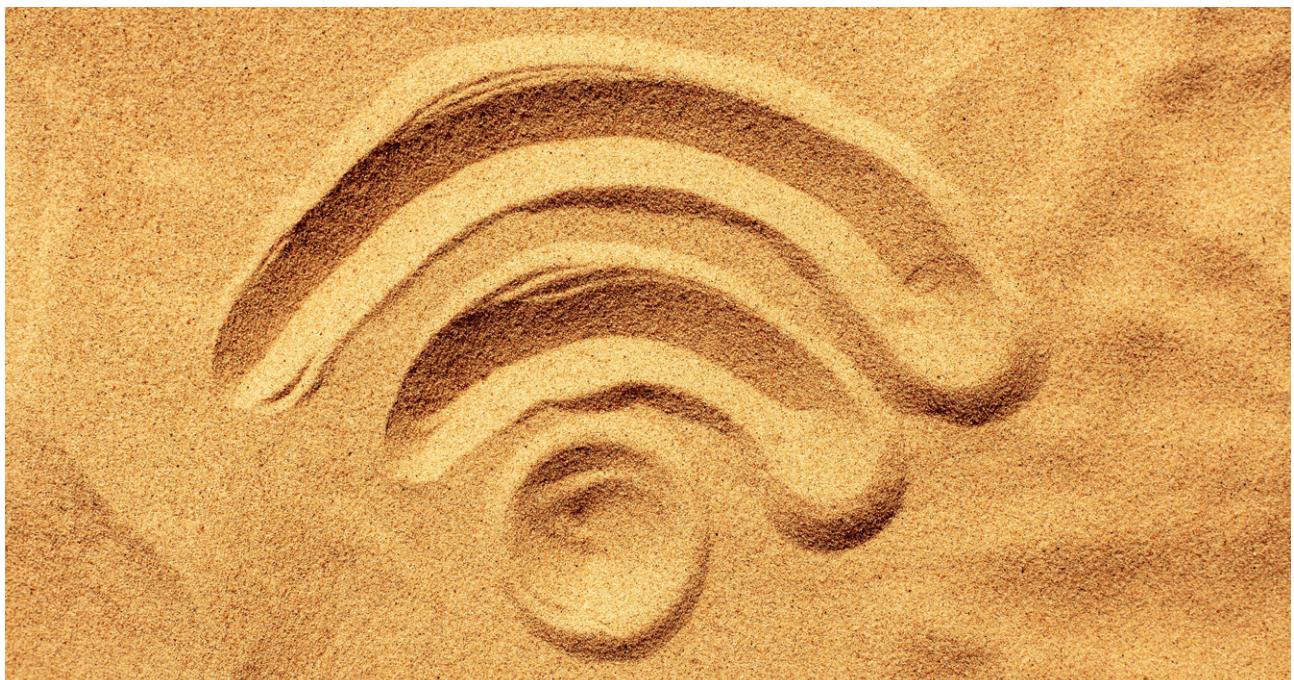
“ La implantación del **teletrabajo** obliga a un **cambio cultural** en nuestras entidades locales que presupone adoptar una visión de las funciones de **organización, dirección y control** de las tareas que se han de realizar, que se han de fundamentar en la **confianza mutua**, en la **autonomía** y en la **responsabilidad**

entre el supervisor y la persona teletrabajadora, con la consecuencia última de que, al no formar parte de la resolución, pueden modificarse en cualquier momento a instancias del supervisor o del teletrabajador siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

El plan o programa de trabajo es un documento distinto que no debería ser confundido con el anterior, ya que su finalidad es la de servir de instrumento de dirección y control de la actividad de la persona teletrabajadora. Dicho plan o programa ha de establecerse de común acuerdo entre el supervisor y la persona teletrabajadora, y ha de determinar el lista-

do de tareas a realizar en la modalidad de teletrabajo, establecer los resultados y objetivos que se han de alcanzar, y señalar los indicadores o instrumentos necesarios para hacer posible su seguimiento y evaluación periódica.

En cualquier caso, la implantación del teletrabajo obliga a un cambio cultural en nuestras entidades locales que presupone adoptar una visión de las funciones de organización, dirección y control de las tareas que se han de realizar, que se han de fundamentar en la confianza mutua, en la autonomía y en la responsabilidad. Un nuevo reto en el horizonte para el gobierno de la Administración local. •



Entrevista

Víctor Francos Díaz
Secretario de Estado de Política
Territorial y Función Pública

La implantación del teletrabajo en la Administración pública

La modernización de la Administración pública pasa no solo por su transformación digital, sino también por adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo. A tal efecto, aunque la implantación del teletrabajo ya figuraba como uno de los compromisos del actual Gobierno, la misma se ha visto acelerada como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. En esta entrevista, el secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública se refiere, entre otras cosas, a los retos a los que deben hacer frente nuestras administraciones públicas en relación con las fórmulas no presenciales de la prestación del servicio de los empleados públicos.





La situación provocada por la pandemia de COVID-19 desde marzo de 2020 ha obligado a que las administraciones públicas se hayan tenido que adaptar a una nueva forma de organizar la prestación de parte de sus servicios. ¿Cuáles han sido las transformaciones administrativas más destacables a este respecto?

En efecto, la llegada del COVID ha supuesto un cambio en nuestra vida diaria y eso también se traduce en cambios en el funcionamiento de la prestación de servicios por parte de la Administración.

En ese sentido, desde el 10 de marzo de 2020, la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, junto con la Mesa General de Negociación en la que están representadas las principales organizaciones sindicales, ha dictado varias resoluciones en las que se han adoptado medidas de carácter organizativo que han aunado la protección y la salud de las empleadas y los empleados públicos con la adecuada prestación de los servicios. Medidas como la flexibilización y la priorización de la atención al público de manera telemática o la suspensión de convocatorias de pruebas selectivas fueron algunas de las cuestiones abordadas.

Por otra parte, creo que es importante mencionar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que el Gobierno ha presentado recientemente; un plan para modernizar el país con una inversión de 70 000 millones de euros y en el que la tercera mayor inversión se destinará al plan de modernización de las administraciones públicas, con una inyección de 4315 millones de euros. La transformación digital en las administraciones, impulsar la función pública para evitar la temporalidad que sufren algunos trabajadores y mejorar la relación de la ciudadanía con las instituciones son algunos de los objetivos que se quieren alcanzar a través de este plan.

En concreto, muchos empleados públicos se han acogido al llamado “teletrabajo” o trabajo a distancia, teniendo que adaptarse con suma rapidez a un

Modernizar la Administración pasa, entre otras cosas, por adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo

nuevo modo de desempeñar su labor. ¿Qué valoración haría de la experiencia habida hasta el momento? En términos generales, ¿ha tenido una buena aceptación entre los empleados públicos esta nueva forma de organizar su trabajo y prestar los servicios?

A 1 de octubre de 2020, un 22 % de los empleados públicos de la Administración General del Estado (39 563) prestaban sus servicios en modalidad no presencial. En marzo de 2021, el porcentaje de empleados públicos que prestan servicios en esta modalidad es del 26,25 % (46 700), por lo tanto esta cifra se va incrementando poco a poco gracias a la buena acogida que ha tenido y a las medidas que se han ido adoptando.

La implantación del teletrabajo ya figuraba como uno de los compromisos de este Gobierno, pero se ha visto acelerada ante la crisis sanitaria, que ha hecho necesario habilitar y desarrollar fórmulas no presenciales de la prestación del servicio de los empleados públicos.

Recientemente el ministro Miquel Iceta firmó el acuerdo que hemos alcanzado con CSIF, CC.OO., UGT y CIG para desarrollar el teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE) y que permitirá a la plan-

Entrevista



tilla trabajar a distancia de manera voluntaria tres días. Este acuerdo (que se ha alcanzado después de 5 meses de negociaciones) se plasmará en un real decreto y afectará de manera potencial a 230 395 personas al servicio de ministerios, organismos autónomos y agencias estatales, entre otros.

¿Cuáles son los puestos de trabajo que mejor y peor se adaptan a esta nueva modalidad de teletrabajo a la luz de las necesidades de los distintos servicios a prestar?

Aunque creemos firmemente que modernizar la Administración pasa, entre otras cosas, por adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, existen puestos de trabajo que comprometen la calidad de los servicios públicos a nuestra ciudadanía. Estos son, por ejemplo, los puestos que competen a personal militar de las Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, personal destinado en establecimientos sanitarios, centros docentes o de apoyo a la docencia. También es el caso de jueces, magistrados, fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

Por otra parte, los puestos que mejor se adaptan al trabajo telemático son aquellos que se pueden llevar a

“El teletrabajo ha venido para quedarse”

cabo fuera de la oficina sin afectar el normal desempeño de otros puestos y del servicio al usuario. Por lo tanto, estamos hablando de funciones que no implican tener una interacción directa y presencial con el usuario final.

Pese a su carácter temporal y reversible, ¿cree Ud. que el teletrabajo ha llegado a nuestras administraciones públicas para quedarse, al menos en determinados ámbitos? ¿Qué supondrá de cara al futuro esta nueva forma de organizar la prestación de ciertos servicios públicos?

El teletrabajo ha venido para quedarse. No solo ahorra desplazamientos y permite deslocalizar las plantillas, sino que supone una modernización de las formas de

“ El apoyo a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral y la **corresponsabilidad** es uno de los **objetivos estratégicos** del Ministerio de Política Territorial y Función Pública

organización y la digitalización del puesto de trabajo.

La regulación del teletrabajo en la AGE persigue varios objetivos presentes y futuros de carácter indirecto. La implementación del teletrabajo deberá contribuir igualmente a la modernización de la organización del trabajo (orientada a la consecución de objetivos y la evaluación del rendimiento), la reducción de costes, la sostenibilidad medioambiental y la mejora de la conciliación de la vida profesional y personal.

El trabajo a distancia obliga a matizar el carácter eminentemente jerárquico de las relaciones funcionariales por otro sistema más basado en la fijación de objetivos y la evaluación de su desempeño o grado de cumplimiento. ¿Están preparadas nuestras administraciones públicas para afrontar este reto?

Se trabaja en un borrador de Ley de Función Pública de la Administración del Estado que siente las bases de una reforma integral, profunda y ambiciosa del régimen del empleo público en la Administración del Estado. Esta nueva Ley pretende consolidar un modelo de empleo público profesional, productivo, eficaz e incentivado, con una organización en materia de recursos humanos más flexible y ágil en sus procedimientos.

El proyecto va a pivotar sobre cuatro elementos nucleares: carrera profesional, evaluación del desempeño, formación y personal directivo. Además, se incorpora como novedad la rendición de cuentas junto a la planificación y evaluación que les acabo de citar, vinculado en este caso a una planificación estratégica previa como instrumento de gestión de los recursos humanos.

Aunque se parte del presupuesto de que el teletrabajo permite conciliar de mejor manera la vida laboral y la personal o familiar, ¿realmente es así o ese presupuesto se ha manifestado en la práctica necesitado de ajustes o correcciones?

El apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad es uno de los objetivos estratégicos del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, en relación con el cual ya se han tomado diversas medidas como la ya mencionada regulación del teletrabajo en el sector público, mejoras en la regulación de permisos en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, y la aprobación del III Plan de Igualdad de la AGE. Este último Plan incluye medidas que apuestan no solo por la conciliación laboral, sino también por la corresponsabilidad.●



¿Qué medidas se han adoptado desde su corporación para favorecer el trabajo a distancia?

Los gobiernos y administraciones locales han tenido que enfrentarse durante la crisis sanitaria a una situación imprevista de gran complejidad, en la que han tenido que conjugar la necesaria prestación de los servicios públicos esenciales para la comunidad con la salvaguarda de la seguridad de sus empleados públicos.

Fotografía: iStockphoto



«El reto es llevar a cabo una profunda transformación del modelo de trabajo»

La pandemia del coronavirus se ha desatado sobre un mundo que ya estaba en cambio. La crisis climática sigue estando ahí, como nuestro mayor reto global, y estaba perfectamente identificada cuando se declaró el primer estado de alarma, en marzo del año pasado. Todos los Gobiernos teníamos un compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por Naciones Unidas en 2015, y el teletrabajo formaba parte del debate sobre las transformaciones que debíamos asumir para lograr cumplir la Agenda 2030. Pero hubo que acelerar.

Ya el 13 de marzo de 2020, un día antes de que el Gobierno de España decretara el estado de alarma, en la Diputación de Barcelona nos adelantamos a tomar medidas y empezamos a trabajar con una parte sustancial de nuestra plantilla profesional quedándose en casa. Empezó así un proceso acelerado de adaptación a un método de trabajo que, hasta entonces, solo habíamos abordado prospectivamente. De esta manera, antes de las vacaciones de verano habíamos trasladado los equipos de trabajo de 1000 personas a sus domicilios particulares, según sus necesidades: sillas ergonómicas, ordenadores de mesa, reposapiés, pantallas, teclados, webcams, etc. Asimismo, distribuimos 1500 ordenadores portátiles y numerosos teléfonos móviles para facilitar la comodidad y la accesibilidad laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras. Adquirimos también 600 licencias de varias plataformas digitales para la realización de las videoconferencias que sustituyeron a las reuniones presenciales. Y entre marzo y diciembre, una treintena de comunicaciones internas sirvieron para mantener a todo el personal informado de las novedades y las medidas relacionadas con la gestión interna de la pandemia.

Todo ello, junto al valiente y esforzado trabajo del personal que mantuvo el servicio presencial, que contribuyó al refuerzo de servicios básicos como la teleasistencia, la atención domiciliaria y la construcción de hospitales de campaña en los peores momentos del confinamiento, hizo posible atender una emergencia de dimensiones desconocidas cumpliendo nuestra labor de apoyo a los Gobiernos locales.

Y precisamente por ser un Gobierno de segundo grado, especializado en la cooperación local, la adaptación al trabajo a distancia tuvo un segundo frente, proyectado al exterior: a la vez que adaptábamos nuestra organización al teletrabajo, teníamos que facilitar también esta adaptación



Núria Marín Martínez

Presidenta de la Diputación de Barcelona

al personal de los ayuntamientos. Ya en el primer mes del confinamiento pusimos en marcha la formación a distancia de 13 500 empleados públicos municipales mediante 46 cursillos y 217 recursos autoformativos. Ese mismo mes, el apoyo a la digitalización de la gestión pública local permitió que se gestionaran 32 173 documentos, de los que se firmaron 4429, y que se crearan 1489 expedientes. En resumen, muchos servicios de proximidad se vieron obligados a cerrar sus puertas, pero se mantuvo en funcionamiento una buena parte de ellos en un contexto muy adverso. Superado el primer estado de alarma, hemos enfrentado los últimos meses, todavía en una situación grave desde el punto de vista sanitario, desde una perspectiva más a medio y largo plazo, en la que se consolida el teletrabajo combinado con la actividad presencial. Actualmente, el 65 % de nuestra plantilla teletrabaja (el 49 % a tiempo completo y el 16 % alternando con la presencia física en su puesto de trabajo uno o dos días a la semana). Además, hemos seguido entregando material de oficina a quienes trabajan en casa (entre junio y diciembre, casi 2300 artículos) y hemos abordado también la carga emocional del trabajo a distancia con la creación de un sistema de apoyo y atención psicológica para ayudar a gestionar el estrés y el malestar generado por el estado de alarma.

Ahora el reto no es solo mantener nuestra labor de cooperación local, sino lograr llevar a cabo una profunda transformación del modelo de trabajo, en la que ya habíamos dado algunos pasos ciertamente modestos, que aún la sostenibilidad medioambiental, la conciliación de la vida profesional y familiar y la mejora de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía. Y es indudable que el trabajo a distancia ocupará un lugar destacado en este modelo.●

Debate



Conrado Íscar Ordóñez
Presidente de la Diputación de Valladolid

«Hacia la Administración del siglo XXI»

En primer lugar, es necesario reconocer que la pandemia de COVID ha hecho más por la implantación del teletrabajo en las administraciones públicas que cualquiera de las campañas de concienciación o las medidas de negociación colectiva que anteriormente hemos llevado a cabo en las diferentes administraciones para avanzar en la implantación de esta nueva y buena fórmula de empleo vinculada a la prestación de los servicios públicos.

La declaración del estado de alarma el pasado mes de marzo nos obligó a todos a implantar el trabajo a distancia de manera excepcional y a marchas forzadas. Pero desde la Diputación de Valladolid entendimos que las circunstancias sobrevenidas eran una oportunidad para

dar pasos en la implantación de este nuevo sistema de trabajo que aporta, sin duda, una mayor flexibilidad a las relaciones laborales en el ámbito de la Administración y que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que debe suponer, en último término, una mejora de la productividad y de la eficacia en el trabajo de la Administración.

Es verdad que, en aquel momento y ante el confinamiento domiciliario de la población, lo urgente era garantizar que la Administración no se paralizara, en un momento crítico para hacer frente a situaciones muy especiales de contratación y adaptación de programas a la nueva realidad. Ello obligó a una organización urgente del sistema de trabajo a distancia, del establecimiento de criterios de seguridad que permitieran el trabajo domiciliario de los empleados públicos, o a dotar de los medios necesarios a aquellos trabajadores que no disponían de ellos. Son solo algunos ejemplos de lo que hubo que hacer de manera urgente e imprevista, y debo agradecer, en este sentido, el esfuerzo del Servicio de Nuevas Tecnologías, por la rapidez en la actuación, y del resto de los trabajadores, por su disposición para adaptarse a la nueva realidad.

Pero es evidente que trabajo a distancia no es exactamente lo mismo que teletrabajo, y, como decía, en la Diputación de Valladolid hemos querido sacar provecho de esta situación y avanzar de manera definitiva en la implantación de este último como herramienta interna de funcionamiento.

Así, hemos sido capaces de aprobar, en tiempo récord, un reglamento propio, acordado con los representantes sindicales de la institución y aprobado el pasado mes de enero por el Pleno de la Diputación de Valladolid, y que se ajusta, además, a las nuevas directrices dictadas por el Real Decreto 28/2020, del 22 de septiembre pasado.

El nuevo Reglamento de la Diputación de Valladolid regula las disposiciones generales sobre competencias, requisitos, puestos susceptibles o no de teletrabajo. Asimismo, establece cuestiones como la voluntariedad y reversibilidad del acceso al teletrabajo, el régimen jurídico del teletrabajador, el procedimiento de la autorización de teletrabajo y la creación de una Comisión Técnica del Teletrabajo.

Se trata, en definitiva, de un paso decidido hacia un nuevo modelo de gestión administrativa, estrechamente vinculado a la progresiva y definitiva implantación de la administración electrónica y a la nueva Administración local del siglo XXI.●

«El teletrabajo como contribución a un desarrollo más sostenible»



Francisco de la Torre Prados
Alcalde de Málaga

El funcionamiento de todos los servicios municipales adaptados a las normas COVID ha sido desde el primer momento un objetivo principal en la gestión del Ayuntamiento de Málaga. Precisamente, el camino recorrido durante los últimos años es lo que nos ha permitido ahora impulsar la transformación tecnológica del Ayuntamiento con garantías de éxito.

Tanto desde el Área de Innovación y el Centro Municipal de Informática (CEMI) como desde el Área de Recursos Humanos y Calidad, así como las distintas áreas municipales y empresas públicas, se arbitró la puesta en marcha de las inversiones y necesidades técnicas para que el trabajo de los empleados públicos municipales se adapte a la situación generada por la crisis sanitaria.

Con un coste que sobrepasa los setenta mil euros por parte del Centro Municipal de Informática se ha llevado a cabo la implantación del servicio de acceso remoto a la red municipal, con la ampliación de licencias que ha permitido que unos 1650 usuarios de la red municipal puedan realizar teletrabajo de forma simultánea. Existen, a día de hoy, más de dos mil trabajadores municipales con autorización para realizar esta modalidad de trabajo. Además, este proyecto ha permitido replantear el alcance del teletrabajo, mejorar la productividad y conciliar la vida laboral y personal, disminuyendo los

desplazamientos y contribuyendo a un desarrollo más sostenible.

Otro factor muy importante ha sido la adopción de las medidas necesarias para garantizar la atención a la ciudadanía especialmente en los momentos más duros de la crisis sanitaria. El trabajo realizado ha permitido el desarrollo de servicios complementarios al teletrabajo como son la comunicación mediante videoconferencias y el soporte a los ciudadanos a través de los “contact center” municipales.

Asimismo, se llevaron a cabo las mejoras técnicas necesarias para poder ofrecer una plataforma única de acceso a cita previa de las distintas áreas municipales y de las empresas públicas. Esta acción se mejoró con el refuerzo telefónico de servicios esenciales de atención en los distritos y la elaboración de una guía telemática más accesible para la atención vía correo electrónico y telefónica de los diversos servicios.

Finalmente, quiero destacar que todo el trabajo municipal de los órganos de gobierno municipales y de control de los grupos municipales al equipo de gobierno, las comisiones plenarias, los plenos municipales, consejos de empresas, y todo tipo de foros de trabajo con la ciudadanía se han podido llevar a cabo mediante este impulso de transformación tecnológica.●

Debate



Inés Rey García
Alcaldesa de A Coruña

«Compatibilizar la continuidad de los servicios públicos con la necesidad de preservar la salud de personas usuarias y trabajadoras municipales»

Dos días antes de la primera declaración del estado de alarma en marzo de 2020, la Concejalía con competencias en materia de personal aprobó ya una instrucción para adaptar la prestación del servicio público a la situación sanitaria. Desde entonces, se han ido aprobando hasta 8 normas sucesivas (entre protocolos e instruccio-

nes) para ordenar el trabajo a distancia de los empleados públicos municipales, adaptadas a las circunstancias, sanitarias y jurídicas, de cada momento.

La directriz ha sido compatibilizar la continuidad de los servicios públicos con la necesidad de preservar la salud de personas usuarias y trabajadoras municipales. En la actualidad y desde el 25 de enero de 2021, coincidiendo con el acuerdo de la Xunta de Galicia de aplicar el nivel máximo de restricciones en nuestra Comunidad Autónoma, en todos los servicios municipales se aplica el teletrabajo por turnos, con excepción de aquellos que, por razones evidentes (Policía, Bomberos, Protección Civil), no permiten tales modalidades de prestación. Se ha generalizado la atención telemática a la ciudadanía y, cuando ha sido imprescindible la presencia en las oficinas municipales, se ha habilitado un sistema de cita previa para evitar la aglomeración de personas, minimizando así el riesgo de contagio. Se ha habilitado también la jornada de tarde para empleados cuyo desempeño requiere presencialidad, pero permite flexibilidad horaria.

Se ha procurado, además, atender a las nuevas necesidades de conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, incrementadas también por la pandemia (atención a positivos, cuidado de menores confinados, etc.).

Esta adaptación ha venido acompañada con un reforzamiento de los sistemas informáticos que soportan el trabajo en línea de los empleados públicos. El Ayuntamiento ha debido hacer frente a la necesidad de incrementar el número de licencias de acceso externo de utilización concurrente, dotar de equipos informáticos y de comunicaciones a quienes no dispusieran de ellos, y reforzar las medidas de seguridad de las redes habilitadas para estos accesos.

Todos esos esfuerzos, en todo caso, hubieran sido en vano de no haber contado con un conjunto de empleadas y empleados públicos municipales de A Coruña que han respondido a las exigencias de esta situación con una profesionalidad ejemplar, demostrando la conciencia de la importancia del ejercicio del servicio público en unas circunstancias en que la ciudadanía, particularmente en el nivel local de Gobierno, ha demandado respuestas urgentes a situaciones imprevistas, y en un contexto de incertidumbre que ha provocado el lógico temor de todos.

Siento verdadero orgullo de presidir un ayuntamiento cuyas trabajadoras y trabajadores han estado a la altura que demandaba una situación como esta.●

«Un cambio en la cultura organizativa: trabajo por objetivos»

El teletrabajo es un nuevo sistema de organización del trabajo que ya existía, pero que con la llegada del COVID-19 ha acelerado su implantación en nuestras organizaciones.

Entre los aspectos más importantes a destacar nos encontramos, en un primer momento, con la reducción de los desplazamientos de los trabajadores y la densidad de ocupación de las oficinas, con lo que conseguimos disminuir el riesgo por contagio de COVID-19 o de confinamiento de contactos estrechos, que podía suponer quedarse sin personal de secciones enteras.

Nuestro Ayuntamiento, con la llegada de la crisis sanitaria por COVID-19, optó, como el resto de entidades públicas, por potenciar el teletrabajo. Se priorizó en primer lugar a las personas consideradas vulnerables, y se amplió al resto de las personas trabajadoras que lo solicitaban (y que por las características de su lugar de trabajo podían desempeñar sus funciones desde casa).

Asimismo, consideramos esta primera etapa más un trabajo a domicilio que teletrabajo, ya que muchas de estas personas no disponían de los medios y la formación necesarios para ello, ni sus superiores contaban tampoco con formación y experiencia en dirección de equipos a distancia. Con el paso de los meses, el teletrabajo se ha convertido en una forma de trabajo más que se combina con el trabajo presencial en el Ayuntamiento. La persona dispone de los medios necesarios (equipos tecnológicos) y de la formación adecuada para poder realizar el mismo con las máximas garantías. Se ha mejorado el sistema de ciberseguridad y se han instalado programas específicos para mejorar el acceso a la información y comunicación. En este sentido, este primer momento ha comportado un cambio en la cultura organizativa, y especialmente en la de jefes y directivos, que han pasado de gestionar un modelo caracterizado por el control de la presencialidad a un modelo de trabajo por objetivos. Se ha formado al personal directivo y se les ha dado las pautas para gestionar esta nueva forma de trabajo.

La culminación de este proceso y de este aprendizaje ha servido para aprobar con los sindicatos y representantes de los trabajadores el primer Reglamento de teletrabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Girona.

Otra medida, que se tomó paralelamente, fue la de intentar realizar el máximo número posible de trámites administrativos por teléfono y/o correo electrónico para evitar los desplazamientos de los ciudadanos. También se puso en funcionamiento una segunda oficina de atención al ciudadano con cita previa. Esta medida ha ido acompañada en el tiempo de



Marta Madrenas i Mir

Alcaldesa de Girona

campañas informativas y de capacitación tecnológica para las personas con mayores dificultades.

Destacamos el trabajo de acompañamiento y soporte digital a los ciudadanos que se ha llevado a cabo des de la OIAC (la Oficina de Información y Atención al Ciudadano) y desde los centros cívicos y las bibliotecas municipales, que disponían en sus instalaciones de recursos informáticos y técnicos compartidos destinados al público en general. Una de las funciones básicas de estos centros ha sido, durante estos meses, la captación y capacitación de su entorno en las tecnologías de la sociedad de la información y el conocimiento (con el fin de enseñar cómo relacionarse electrónicamente con la Administración local).

La transformación digital ya es una realidad en la Administración pública, y esta se encuentra inmersa en un proceso de cambio tecnológico basado en la incorporación de las tecnologías de vanguardia. Podemos hablar de una época de transformación tecnológica para los organismos públicos.

En este sentido, desde nuestra organización estamos trabajando para convertir la ciudad de Girona y su entorno territorial en un referente en las nuevas tecnologías. A través de subvenciones y recursos propios queremos ofrecer todo un abanico de servicios que mejoren la capacitación digital de las personas, sin dejar a nadie atrás, así como implementar nuevas tecnologías en la propia Administración que la hagan más eficiente. Nos encontramos ante un cambio en el modelo de gestión basado en la inteligencia artificial, el internet de las cosas, el *Blockchain*, el *Big Data*, las plataformas en la nube..., que permiten un desarrollo completo de la digitalización.

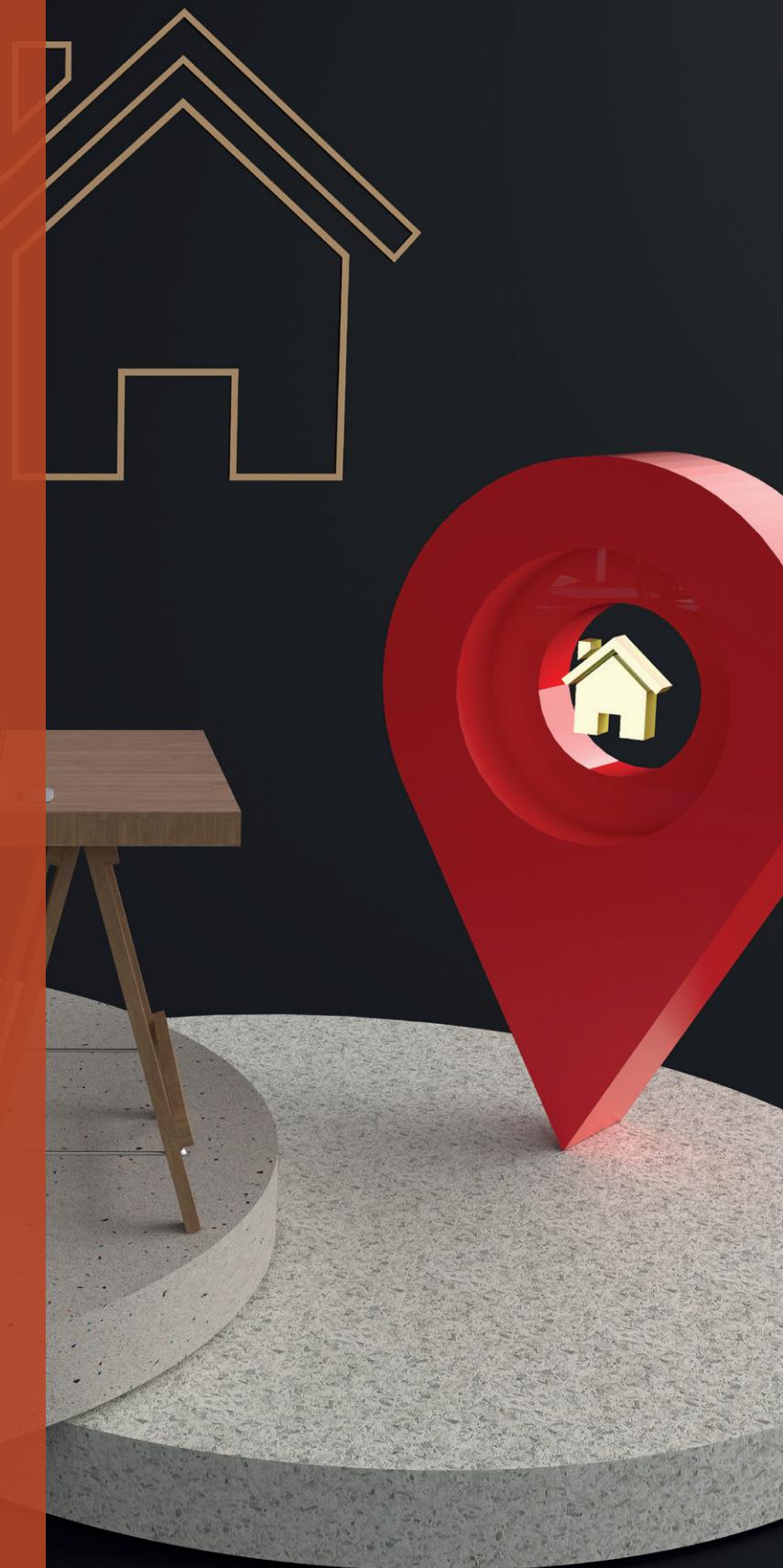
La pandemia no ha hecho más que acelerar unos cambios necesarios en el funcionamiento de las administraciones públicas, han de venir muchos más. •

La experiencia del teletrabajo en la Diputación de Barcelona

¿Evolución o revolución? ¿Las cosas evolucionan y se desarrollan de forma gradual encaminándose hacia una realidad que, aunque en ese concreto momento no la apreciamos, ahí está? O, por el contrario, ¿las cosas cambian fruto de transformaciones revolucionarias, de saltos bruscos obligados por elementos diversos?

Texto: *Lola Miró Folgado* (directora de los Servicios de Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona)

Fotografías: *iStockphoto*



A MODO DE INTRODUCCIÓN

Esta cuestión se podría plantear respecto del tema laboral en el seno de las administraciones públicas, que, con mucha diferencia, se ha convertido en el principal tema de discusión durante y con motivo de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19: la incorporación del teletrabajo como una modalidad de prestación de los servicios que llevan a cabo los empleados públicos.

Dentro del sempiterno debate que arrastramos desde hace años acerca de la necesidad de abordar cambios estructurales en la regulación de la función pública, que permitan recuperar la mala imagen de poca calidad y escasa productividad de la labor llevada a cabo por los empleados y las empleadas, se han puesto encima de la mesa propuestas diversas, todas ellas encaminadas a incidir en el “modelo de organización del trabajo” de la Administración pública. Entre muchas y variadas propuestas, se ha venido promoviendo la de permitir introducir el trabajo en remoto como una forma de organización del trabajo que, además de suponer *ventajas para los empleados públicos*, habría de redundar en la mejora de la prestación de los servicios públicos.

Concretamente, permitir la introducción del teletrabajo como una modalidad de prestación de los servicios, con las características enunciadas –la de revertir en ventajas para los empleados y la de mejorar la prestación de los servicios públicos-, venía exigiéndose por los sindicatos desde hacía años, como ponen de manifiesto incipientes regulaciones y pruebas piloto llevadas a cabo en algunas administraciones públicas.

Finalmente, la regulación del teletrabajo, y su introducción con carácter generalizado en casi todas las administraciones públicas, no se ha debido tanto a un *proceso evolutivo*, que hubiese permitido un debate más sosegado sobre esta materia, sino más bien a un *proceso disruptivo* provocado por una crisis sanitaria, lo que ha llevado a legislar sin disponer del tiempo suficiente para valorar todas las consecuencias que se pueden derivar de la introducción de un “nuevo modelo de organización del trabajo”. Y esta falta de tiempo para llevar a cabo la introducción de esta modalidad de prestación de servicios a distancia de una manera lo más ordenada posible aún se agrava más para cada una de las administraciones públicas, dado que la disposición final segunda del 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, prevé que las “administraciones públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este Real

Decreto-ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo”.

En fin, una primera regulación del teletrabajo, con carácter de básica, ya se ha producido, y la “necesidad” de incorporar esta modalidad de prestación de servicios por cada una de las administraciones públicas está siendo objeto de debate y negociación, ahora mismo, en el seno de cada una de las mesas de negociación existentes. Este debate y negociación se está llevando a cabo, sin perjuicio de que sea un planteamiento que nos pueda parecer más o menos acertado, bajo las premisas de lo que recoge la exposición de motivos del *Real Decreto-ley 29/2020, más allá, por supuesto, de respetar el contenido del artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

Por ello creo que conviene detenerse en reproducir parte del contenido de la exposición de motivos de esta norma, porque, como decía, nos parezca más o menos acertado, no nos engañemos, contiene el eje central que está guiando el interés por regular esta materia, el cual se podría resumir de la siguiente manera: *el teletrabajo contribuye, sin olvidar la necesidad de garantizar la correcta prestación de los servicios públicos, a la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos*.

Así, en primer lugar, se afirma en la exposición de motivos lo siguiente:

“La figura del teletrabajo (...) constituye 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, (...”).

Y, a continuación, se vuelve a incidir en la idea del bienestar de los empleados públicos, afirmando lo siguiente:

“Se regula con carácter básico la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la Administración y la sociedad en general. Entre otras, cabe destacar la reducción del tiempo en desplazamientos, la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres (...”).

El sector privado tampoco ha sido ajeno, por supuesto, a esta revolución, y, como publica el Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística del mes de abril de

Buenas prácticas



El **teletrabajo** debe tener carácter **voluntario** para el **empleado**, como así lo ha configurado el legislador básico estatal

2020, “muchas empresas y trabajadores han cambiado de forma súbita las condiciones en las que desarrollan su trabajo”. Es cierto que, en el ámbito privado, y amparadas en la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, existían algunas experiencias de empresas que, ya antes de la crisis sanitaria motivada por la COVID-19 y con independencia de hechos que provocasen la obligatoriedad de adoptar la modalidad de trabajo a distancia, habían incorporado esta manera de trabajar. Pero lo cierto es que, como ha ocurrido en el sector público, ha sido la situación motivada por la COVID-19 la que ha provocado la modificación de la regulación del trabajo a distancia de aplicación en el sector privado, mediante el *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, y su utilización de manera mucho más generalizada que la que existía antes de la crisis sanitaria (regulación que, dicho sea de paso, y como se ha puesto de manifiesto en diversos foros, aborda de manera mucho más extensa y pormenorizada las condiciones, los derechos y las obligaciones que se derivan del teletrabajo, en comparación con la introducida, para los empleados públicos, mediante el Real Decreto-ley 29/2020).

LA EXPERIENCIA EN LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA

La Diputación de Barcelona no ha sido ajena a la necesidad, y demanda sindical, de regular esta materia. Ya con anterioridad al inicio de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se había planteado la posibilidad de introducir el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios. En este sentido, y sin haberse llegado a trasladar a la representación sindical, se habían trabajado algunos proyectos que, después de su debate y negociación con los sindicatos, se pretendían implementar con carácter de pruebas piloto. Y al mismo tiempo, la Administración había recibido algunas propuestas planteadas por algunos sindicatos mediante las cuales proponían la introducción de esta modalidad de trabajo a distancia.

Tanto las propuestas de la Administración como las realizadas por los sindicatos partían de la necesidad de que la incorporación del teletrabajo no afectase la calidad del servicio público que la ley exige que preste la

Diputación de Barcelona, y ponían su acento, en cuanto a la motivación que llevaba a proponer su regulación, en ofrecer una mayor flexibilidad a los empleados a la hora de organizar su trabajo.

La llegada de la crisis sanitaria impidió, no obstante, acordar e implementar pruebas piloto, y nos obligó a regular, con carácter forzoso, medidas que obligaban al trabajo en remoto con relación a todos aquellos puestos de trabajo cuyas funciones fueran compatibles con la prestación de servicios a distancia. Sin quererlo, y como con toda seguridad debe haber sucedido en la inmensa mayoría de administraciones públicas –también en el sector privado-, la crisis sanitaria fue causa de la implementación de la mayor prueba piloto de teletrabajo que habríamos imaginado, aunque, eso sí, hay que remarcarlo, una prueba piloto no tan ordenada como nos hubiese gustado.

Sin negar la “improvisación” derivada de dar respuesta de manera inmediata a la crisis sanitaria y, por descontado, las trágicas consecuencias que el virus ha ocasionado en el mundo entero, lo cierto es que este período de trabajo en remoto forzoso ha supuesto que hayamos podido recabar información muy valiosa para abordar la regulación de un teletrabajo, ahora sí, de manera ordenada y sistemática.

Para obtener y aprovechar la información que la obligada prestación de servicios de manera remota nos ofrecía, desde la Diputación de Barcelona se contrató la colaboración de la consultora Minsait (<https://www.minsait.com/es>), con la cual iniciamos un proceso de evaluación de la experiencia de trabajo en remoto llevado a cabo durante los meses de la crisis sanitaria y de propuesta de puntos de mejora de cara al futuro modelo organizativo de trabajo de la Diputación. Se pretendía identificar los puntos fuertes para potenciar una cultura organizativa que posibilitara el éxito de la implementación de un modelo híbrido –presencial/no presencial- de prestación de los servicios. La colaboración con Minsait respondía, además de a ser una consultora experta en el ámbito de la gestión de los recursos humanos en el sector público, a tratarse de una empresa que llevaba años desarrollando su actividad profesional mediante el trabajo a distancia, lo que nos permitía aprovechar su experiencia como empresa que había adoptado y probado este modelo organizativo de trabajo.

Sin poder abordar aquí los resultados de este proceso participativo, sí nos gustaría resaltar algunos de los datos obtenidos.

De las aportaciones hechas por los participantes en el proceso, se identificaron 12 ventajas y 18 problemáticas que transcribimos en el siguiente cuadro:

	Ventajas identificadas	Puntuación media*
1.	Evitar desplazamientos	9,6
2.	Evitar exposición al riesgo sanitario	9,2
3.	Mayor conciliación entre vida privada y laboral	8,7
4.	Mayor libertad para escoger el lugar desde donde se trabaja	8,1
5.	Mejora de las habilidades tecnológicas	7,6
6.	Mayor autonomía en el trabajo	7,5
7.	Mayor concentración y eficiencia	7,4
8.	Mejor salud laboral	7,2
9.	Mayor ahorro económico	7,2
10.	Mayor creatividad	6,3
11.	Menor estrés laboral	6,1
12.	Mejor servicio prestado a la ciudadanía	5,9
Total general		7,6

13.	Empeora el servicio prestado a la ciudadanía	5,0
14.	Reduce la creatividad	5,0
15.	No se dispone de un repositorio para la gestión documental	4,9
16.	No se dispone de un servicio de atención de incidencias	4,8
17.	Reduce la concentración	4,3
18.	Dificulta la conciliación entre la vida personal y laboral	3,6
Total general		6,0

No puede pasarse por alto que, de las 12 ventajas identificadas, el último puesto lo ocupe *ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía*. Ello, quizás, vendría a corroborar lo que apuntábamos al inicio de este artículo y que, además, se afirma de manera reiterada en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 29/2020: que uno de los ejes principales del teletrabajo lo constituiría incidir en el *bienestar de las empleadas y los empleados públicos*, como, por otro lado, probaría el dato de que las ventajas más valoradas sean la de *mejorar la conciliación de la vida profesional y personal* y la de *evitar los desplazamientos que hayan de realizar los empleados*.

Ahora bien, también es significativo que las mayores desventajas puestas de manifiesto estén ligadas a aspectos de “deshumanización” del trabajo y de las relaciones profesionales. Aspectos que, de no abordarse desde un inicio de la implementación del teletrabajo, podrían acabar generando en algunos empleados problemas asociados con los riesgos psicosociales.

 El teletrabajo **parece contribuir** a una **mejora de la conciliación** de la vida **profesional y personal** de los empleados públicos

	Problemas identificados	Puntuación media*
1.	Dificulta el acompañamiento a las nuevas incorporaciones	8,6
2.	Mayor esfuerzo de coordinación	8,0
3.	Dificulta la comunicación entre los trabajadores, dptos...	7,6
4.	Genera deshumanización del trabajo	7,5
5.	Dificulta la desconexión digital	7,0
6.	No se dispone de un espacio de trabajo adecuado en casa	6,5
7.	Requiere habilidades tecnológicas	6,5
8.	Incrementa el gasto económico	6,4
9.	No se dispone del equipamiento tecnológico y conexiones	6,0
10.	Aumenta el estrés laboral	6,0
11.	Genera intrusismo en la vida privada	5,4
12.	Reduce la eficiencia de las reuniones	5,3

* La puntuación media de cada ítem se ha obtenido a partir del cálculo del promedio de las valoraciones (1-10) que los trabajadores participantes en el estudio dieron a cada ventaja o problemática planteada.

Buenas prácticas



Asimismo, se propusieron hasta 17 iniciativas para mejorar el trabajo en remoto, entre otras, las siguientes: facilitar los medios tecnológicos necesarios para poder llevar a cabo las funciones correspondientes al puesto de trabajo; impulsar un modelo híbrido de teletrabajo que combine la modalidad presencial con la modalidad a distancia, para evitar la “deshumanización” de las relaciones laborales y favorecer la comunicación de los equipos; la necesidad de formar a los profesionales para “saber trabajar” en remoto; la necesidad de implantar modelos de seguimiento de la evaluación del desempeño; o la necesidad de que la Administración siga cumpliendo con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en su vertiente de ergonomía como en el ámbito de la psicosociología.

No ha sido esta la única línea de trabajo que ha propuesto la Diputación de Barcelona. Éramos conscientes de que necesitábamos un análisis jurídico de la materia y también un análisis que abordase aspectos organizativos. Para llevar a cabo estos estudios se contó con la colaboración de la profesora Carolina Gala Durán y de los profesores Rafael Jiménez Asensio y Joan Mauri Majós.

Sus estudios deben permitirnos identificar las disposiciones sustantivas y organizativas que deba contener la regulación que se negocie y apruebe en nuestra Administración, como así está sucediendo: por acuerdo de la Mesa General de Negociación de materias comunes de la Diputación de Barcelona se ha creado la Comisión

Técnica de Estudio para la propuesta de implementación de un sistema de teletrabajo en la Diputación de Barcelona. Esta Comisión, con representación de la corporación y de todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de la Diputación de Barcelona, está debatiendo las propuestas que deban incluirse en una próxima regulación del teletrabajo que deberá ser objeto de negociación en el seno de la Mesa correspondiente.

La Comisión, que se ha reunido por última vez el 30 de marzo de 2021, ha tenido el mandato de trabajar los siguientes temas:

- El número de jornadas que se puedan prestar mediante la modalidad de teletrabajo.
- Las franjas horarias de permanencia obligatoria para cada tipología horaria, con especial referencia a las medidas de igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Los sistemas de registro horario en la modalidad de teletrabajo.
- El derecho a la desconexión digital.
- Los medios tecnológicos necesarios para que los empleados puedan llevar a cabo su actividad, así como el mantenimiento de los mismos.
- En el ámbito de la prevención de riesgos laborales: los requerimientos ergonómicos de los puestos de trabajo que se presten en remoto; los riesgos psicosociales que esta modalidad de trabajo pueda

comportar; y la formación obligatoria para garantizar la seguridad de los empleados que desarrollen su actividad a distancia.

- El modelo de autorización y revocación de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Finalmente cabe referirse a los datos aportados por los diferentes servicios de la Diputación de Barcelona:

- En primer lugar, y de acuerdo con lo que han manifestado los servicios de la corporación, durante el año 2020, las diferentes unidades administrativas habrían ejecutado entre el 70 y el 90 por ciento de los objetivos que tenían asignados.
- En segundo lugar, hay que destacar que el nivel de ejecución del correspondiente presupuesto fue superior en el año 2020 que en el ejercicio 2019.

Y ello pese a que el *desembarco* del trabajo en remoto llegó de manera abrupta, de un día para otro, y a que, por ello, ni se pudo prever una mínima formación de los equipos humanos para abordar la prestación de servicios de esta manera, ni se disponía de la estructura tecnológica necesaria de la que, pasado un tiempo, se ha dotado la Diputación de Barcelona. Y a lo anterior habría que sumar el período de tiempo que, por mandato legal, quedaron interrumpidos los plazos para la tramitación de los procedimientos administrativos.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Acabamos este breve artículo con algunas reflexiones que, a modo de conclusión, se derivarían de la experiencia acumulada de este largo año de obligada prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo –teletrabajo forzoso impuesto por la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, pero teletrabajo, al fin y al cabo:-

- El año de prestación de servicios a distancia nos ha mostrado que el teletrabajo se configura como *una nueva forma de organizar el trabajo* que, efectivamente, puede contribuir a una mejor organización del mismo.
- *El teletrabajo debe tener carácter voluntario* para el empleado, como así lo ha configurado el legislador básico estatal, pero, a su vez, se asienta en una previa definición por parte de la Administración pública de los puestos de trabajo que, atendiendo a las funciones que estos incorporan, puedan llevarse a cabo de manera remota.
- *Resulta imprescindible que exista una autorización expresa* que permita al empleado adoptar esta manera de prestar los servicios, en la cual deben quedar fijadas las condiciones que conlleva el teletrabajo.

 Los modelos híbridos que combinan trabajo presencial con trabajo a distancia garantizan en mayor grado la mejor organización del trabajo

- El teletrabajo parece contribuir a una mejora de la conciliación de la vida profesional y personal de los empleados públicos.
- Parece constatarse que *los modelos híbridos que combinan trabajo presencial con trabajo a distancia garantizan en mayor grado la mejor organización del trabajo*, pero, también, *contribuyen a reducir los posibles riesgos psicosociales* que comportaría un trabajo íntegramente a distancia.
- Se constata la necesidad de regular mecanismos que permitan la evaluación del desempeño, fijando, cuando sea posible, la consecución de los objetivos que se espera para cada puesto de trabajo o categoría profesional.
- Asimismo, se constata que el teletrabajo puede comportar, en mayor medida en que lo pudiese hacer la modalidad presencial de prestación de servicios, que se “diluya” la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que conlleva la *necesidad de regular y garantizar el derecho a la desconexión digital*.
- Y, ligado con lo anterior, cabe establecer medidas que garanticen que el teletrabajo no afecte a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Se constata que *no puede existir teletrabajo sin los medios tecnológicos necesarios*, tanto por lo que respecta a la puesta a disposición de estos a los empleados, como en cuanto a todo lo relativo a su mantenimiento, disponer de un servicio eficiente para resolver incidencias y formar a la plantilla en materia de ciberseguridad.

Todas estas conclusiones, así como las que se contienen en los estudios elaborados por la consultora Minsait y por la profesora Carolina Gala Durán y los profesores Rafael Jiménez Asensio y Joan Mauri Majós, más el debate que surja de la Comisión creada en el seno de la Diputación de Barcelona, deben servir para abordar una primera regulación sobre el teletrabajo que permita a la corporación introducir esta modalidad de prestación de servicios, sin que ello suponga afectación alguna de la calidad con la que esta Administración sirve a los intereses generales. •

Actividades de la Fundación

ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DE INVESTIGACIÓN

ORGANIZADAS POR LA

FUNDACIÓN DEMOCRACIA Y GOBIERNO LOCAL

DURANTE EL PRIMER CUATRIMESTRE DE 2021

FORMACIÓN

Septiembre 2019 – Junio 2021

Máster en Derecho y Administración local

Organizado por: Instituto de Derecho Local de la UAM (idl-uam) / Fundación Democracia y Gobierno Local / etc.

Enero 2021 – Junio 2022

Máster en contratación pública local

Organizado por: Instituto de Derecho Local de la UAM (idl-uam) / Fundación Democracia y Gobierno Local / etc.

22 de enero

Webinar: Ciclo de seminarios de actualización jurídica local Josep María Esquerda 2021 – Primera sesión

Organizado por: Diputación de Barcelona / Fundación Democracia y Gobierno Local / Escuela de Administración Pública de Cataluña

1 de febrero

Webinar: «Blockchain y Administraciones Públicas»

Organizado por: Diputación de Alicante / Fundación Democracia y Gobierno Local

3 de febrero

Webinar: «La Adaptación de la Normativa general a la realidad del pequeño municipio»

Organizado por: Diputación de Málaga / Fundación Democracia y Gobierno Local

9 de febrero

Webinar: «Los retos de la Agenda 2030 para el nivel local de Gobierno»

Organizado por: Diputación de Pontevedra / Fundación Democracia y Gobierno Local

10 de febrero

Reunión de la «Comisión de Seguimiento del Anuario de Transparencia Local» (online)

Organizado por: Fundación Democracia y Gobierno Local

10 de febrero

Webinar: Ciclo de seminarios de actualización jurídica local Josep Maria Esquerda 2021 – Segunda sesión

Organizado por: Diputación de Barcelona / Fundación Democracia y Gobierno Local / Escuela de Administración Pública de Cataluña

23 y 24 de febrero

Webinar: «Los retos locales de la Agenda 2030»

Organizado por: Diputación de Segovia / Fundación Democracia y Gobierno Local

11 de marzo

Webinar: «Compliance y Gobiernos locales»

Organizado por: Diputación de Ourense / Fundación Democracia y Gobierno Local

19 de marzo

Webinar - Ciclo de seminarios de actualización jurídica local Josep Maria Esquerda 2021 – Tercera sesión

Organizado por: Diputación de Barcelona / Fundación Democracia y Gobierno Local / Escuela de Administración Pública de Cataluña

23 de abril

Webinar - Ciclo de seminarios de actualización jurídica local Josep Maria Esquerda 2021 – Cuarta sesión

Organizado por: Diputación de Barcelona / Fundación Democracia y Gobierno Local / Escuela de Administración Pública de Cataluña

INVESTIGACIÓN

2020-2021

GRUPO DE TRABAJO: “La Agenda 2030. Implicaciones y retos para los Gobiernos locales”

Director: José Esteve Pardo. Catedrático de Derecho Administrativo de la UB

2020-2021

GRUPO DE TRABAJO: “Consolidar la transformación digital de la Administración local”

Director: Agustí Cerrillo i Martínez. Catedrático de Derecho Administrativo de la UOC

2021

GRUPO DE TRABAJO: “Blockchain y Gobiernos locales”

Director: Gustavo M. Díaz González. Profesor de Derecho Administrativo de la Universidad de Oviedo

El Cabildo de Tenerife aborda los nuevos desafíos de la Administración local desde la perspectiva de la innovación

El Cabildo de Tenerife organizó el pasado mes de octubre la jornada denominada *Nuevos desafíos de la Administración local. Creando entornos para la innovación y la mejora continua*





El Cabildo de Tenerife organizó el pasado mes de octubre la jornada denominada *Nuevos desafíos de la Administración local. Creando entornos para la innovación y la mejora continua*, que se celebró en el emblemático espacio del Auditorio de Tenerife y en la que se contó con la participación de destacados ponentes vinculados a la gestión de los servicios públicos, con el argumento de afrontar los retos que se presentan, que son muy complejos, dadas las circunstancias actuales derivadas de una pandemia mundial con importantes efectos sobre la economía y la sociedad. El número de asistentes *online* ascendió a 116 personas, constando presentes en la sala un total de 62.

La inauguración de esta jornada contó con la participación de Francisco Hernández Spínola, secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública; Julio Pérez Hernández, consejero de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad del Gobierno de Canarias; Berta Pérez Hernández, consejera del Área de Presidencia, Hacienda y Modernización y vicepresidenta segunda del Cabildo de Tenerife; y Alfredo Galán Galán, director de la Fundación Democracia y Gobierno Local.

El presidente del Cabildo de Tenerife, Pedro Martín, fue el encargado de abrir este encuentro, dirigido especialmente a los empleados y las empleadas de la Administración pública, y destacó en su intervención la necesidad de actuar desde las administraciones, de la mano de la innovación y de la mejora continua de los procedimientos para que el sector público dé respuesta a las necesidades de ciudadanía, empresas e instituciones. “El deseo de cualquier ciudadano a la hora de relacionarse con cualquier Administración es que esa relación sea sencilla, simple, que no pidamos muchos documentos o muchos datos, un lenguaje claro y documentos que sean de fácil lectura. Y por otro lado, que la tramitación sea rápida o, por lo menos, que se haga en un tiempo razonable”, dijo.

Por ello, y ante la necesidad de solventar una deficiencia organizativa que venía sufriendo el Cabildo de Tenerife desde hace muchos años y para poder dar esa respuesta que la sociedad requiere, la corporación insular ha diseñado, aprobado y puesto en marcha el Plan de Modernización 2020-2023.

Un plan que se ve complementado de manera muy importante con un Plan de Modernización Municipal, dotado este año con 1,3 millones de euros, con el que se quiere dar cobertura a los 31 municipios de la isla de Tenerife, poniendo el foco en aquellos con menos capacidad y recursos, en concreto, los que tienen una población inferior a 20 000 habitantes.

Actividades de la Fundación

La consejera insular Berta Pérez aportó algunos detalles del contenido del Plan de Modernización emprendido por el Cabildo de Tenerife y el proceso de diagnóstico y planificación que implicó su elaboración. “Desde inicio del mandato teníamos claro que era prioritario trabajar en la modernización del Cabildo y de todo su sector público dependiente, como elemento fundamental y estratégico. Esta concepción ha hecho que le demos en la estructura del Gobierno insular el lugar que merece, con la creación de una Dirección Insular específica de Modernización, situándola, además, en la Consejería de Presidencia, Hacienda y Modernización”, explicó.

Berta Pérez recordó que “la llegada de la pandemia y sus consecuencias nos hizo adelantar muchos de los procesos que teníamos previsto implementar más adelante en cuanto a administración electrónica, procedimientos internos o teletrabajo, entre otros. En un par de meses dimos la vuelta a la corporación insular”.

Cambios necesarios

En representación del Gobierno de España, Francisco Hernández Spínola detalló buena parte de las políticas que se llevan a cabo en materia de innovación, y aseguró que “implementar los cambios necesarios para

contribuir al progreso social es un objetivo prioritario que cobra más relevancia en la actual coyuntura económica y social”.

En este contexto, consideró que las administraciones públicas deben asumir el papel esencial que les tocará jugar en la reconstrucción del país, y se refirió al Plan Nacional de Recuperación, que, entre sus diez políticas tractoras, sitúa a la Administración pública del siglo XXI. Así, destacó que es prioritario contar con “una Administración pública que adapte e impulse las nuevas tecnologías, que acompañe al sector privado, que sea más ágil, más eficaz y transparente”.

Por su parte, el consejero responsable de la Administración pública en Canarias, Julio Pérez, aludió a “la modernización o la innovación no como punto de llegada, sino como un proceso permanente, algo difícil de aceptar y de implementar, pero que va a ser obligado, ya que vamos a vivir en una situación de cambio continuado durante algunos años”. Pérez advirtió de que “no es igual modernizar que digitalizar y, en cualquier caso, siendo imprescindible y conveniente, esto no es suficiente, ya que hay que avanzar en los procedimientos, en los conocimientos y habilidades de los empleados públicos y hablar de resultados medibles y evaluables”.



“ La jornada fue una buena oportunidad para el encuentro y la reflexión conjunta en torno a la transformación que ya se está produciendo en las administraciones públicas

Alfredo Galán ofreció algunos datos sobre la innovación en España, que proporciona la Fundación Cotec, y destacó que si bien la mayoría de la población tiene una visión positiva, se incrementa el número de personas escépticas sobre la innovación, especialmente, entre las mujeres, los jóvenes y las personas de baja cualificación. Asimismo, señaló que ocho de cada diez personas creen que la inversión pública en I+D+i es insuficiente, y que el 64 por ciento cree que la Administración pública no la favorece.

Programa para reflexionar sobre la transformación

La jornada fue una buena oportunidad para el encuentro y la reflexión conjunta en torno a la transformación que ya se está produciendo en las administraciones públicas y que habrá que afrontar de manera rigurosa en los próximos años. El programa de este encuentro puso el foco en la importancia de la innovación, la calidad, la modernización de la gestión pública, la atención a la ciudadanía, la gestión del cambio y la administración electrónica.

La conferencia de apertura corrió a cargo de Xavier Marçet Gisbert, presidente de Lead To Change, una empresa de consultoría en innovación estratégica, que habló sobre la gestión del personal en los procesos de innovación. Tras su exposición se mostraron experiencias en esta materia en el ámbito público, con la participación de Sara Hernández Ibabe, en representación de la Diputación de Huelva, que abordó *La innovación al servicio de la transformación cultural de las administraciones públicas*, y de Beatriz Palacios-Llorente, por el Gobierno de Aragón, con su ponencia *Gobierno abierto e innovación social. Experiencias en Aragón*.

El Plan de Modernización 2020-2023 del Cabildo de Tenerife formó parte también del programa, con la descripción del proceso participativo llevado a cabo,



a cargo del consejero delegado de Participación Ciudadana y Diversidad, Nauzet Gugliotta; al que siguió la intervención de la directora insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, Lidia Patricia Pereira, sobre *El Plan de Modernización como estrategia corporativa*. El director insular de Modernización, Daniel González, expuso los indicadores de ejecución del Plan de Modernización.

La conferencia de cierre, *Innovar en la administración (y no quedarse en el intento)*, fue impartida por Agustí Cerrillo i Martínez, doctor en Derecho y licenciado en Ciencias Políticas, y catedrático de Derecho Administrativo por la Universitat Oberta de Catalunya. La clausura de la jornada estuvo a cargo de la vicepresidenta del Cabildo de Tenerife y consejera de Presidencia, Hacienda y Modernización, Berta Pérez; la presidenta de la Federación Canaria de Municipios (FECAM), María Brito, y José Luis Moreno Torres, gerente de la Fundación Democracia y Gobierno Local. •

Novedades

JURÍDICAS

Ley Orgánica 4/2021, de 29 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para el establecimiento del régimen jurídico aplicable al Consejo General del Poder Judicial en funciones (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021)

Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia (BOE núm. 72, de 25 de marzo de 2021)

Ley Orgánica 2/2021, de 23 de marzo, de reforma de la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria, para la eliminación del aforamiento de los Diputados y Diputadas del Parlamento y del Presidente y Consejeros del Gobierno (BOE núm. 71, de 24 de marzo de 2021)

Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021)

Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género (BOE núm. 72, de 25 de marzo de 2021)

Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2021)

Tribunal Constitucional. Pleno. Sentencia 68/2021, de 18 de marzo de 2021. Recurso de inconstitucionalidad 4261-2018

Promovido por el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón, contra diversos preceptos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Tribunal Constitucional. Pleno. Sentencia 40/2021, de 18 de febrero de 2021. Recurso de inconstitucionalidad 4649-2020

Interpuesto por más de cincuenta senadores del Grupo Parlamentario Socialista respecto del Decreto-ley de la Junta de Castilla y León 6/2020, de 2 de julio, de medidas urgentes para incentivar las medidas de recuperación económica y social en el ámbito local. Límites materiales de los decretos leyes: justificación suficiente de la concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad en la reforma de la participación de los entes locales en fondos de titularidad autonómica.



BIBLIOGRÁFICAS

La autonomía local en una constitución reformada

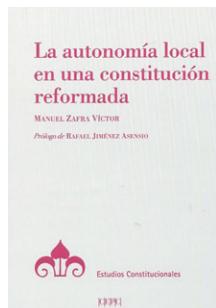
2020

Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

Autor: Manuel Zafra Víctor

La Constitución de 1978 no contempla una ley de autonomía local. El Tribunal Constitucional en su inicial jurisprudencia se vio forzado a la consideración de la autonomía local como una materia sujeta al reparto competencial entre el Estado y las comunidades autónomas. El legislador básico tiene vedada la atribución de competencias a los municipios en materias asumidas por las comunidades autónomas en régimen de exclusividad, y la consecuencia es evidente, la intermediación inútil de una ley sin previsión constitucional para la garantía de las competencias municipales, con una consecuencia aún más grave: la ruptura del principio de conexión toda vez que el Estado debe financiar las competencias atribuidas por las comunidades autónomas.

Este libro propone una alternativa.



Ciudades envejecidas. El derecho y la política local para la protección y cuidado de las personas mayores

2021

Editorial Aranzadi

Directores: Silvia Díez Sastre y José María Rodríguez de Santiago

Este libro reúne los resultados de una investigación enmarcada en el marco del Plan Nacional I+D de 2016, que tenía como objetivo analizar el impacto del envejecimiento de nuestras ciudades en el derecho y la política local.



Perspectivas jurídicas de la igualdad de género en el entorno rural

2021

Editorial Aranzadi

Coordinadora: Silvia Soriano Moreno

En los últimos años se ha prestado especial atención mediática y política a la conocida como "España vaciada". Pero el abordaje de la cuestión deberá tener en cuenta las distintas desigualdades a su vez existentes en el entorno rural, para lo que resulta fundamental la perspectiva de género. Por otra parte, analizar la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres sin tener en cuenta las interseccionalidades que se generan con otras desigualdades -como las territoriales- resultará un análisis incompleto. Esta obra tiene como objetivo plantear líneas de investigación que aún ambas cuestiones desde el derecho y con un planteamiento multidisciplinar.



La Agenda Urbana. Un instrumento de política pública para las ciudades

2021

Los Libros de la Catarata

Autores: María Ángeles Huete García y Rafael Merinero Rodríguez

En esta obra se realiza una aproximación a un instrumento de políticas públicas, las agendas urbanas, tratando, a través de su descripción, de reflexionar sobre cuestiones relativas a los principales debates y líneas de análisis existentes en la literatura y su materialización en el actual modelo de intervención en áreas urbanas (MDUSI).



Novedades



AGENDA

Madrid, Jornada presencial y online. 19 de mayo de 2021

La dimensión local del control de constitucionalidad: un tema recurrente y dos cuestiones controvertidas

En esta jornada destacados expertos del ámbito del derecho constitucional y administrativo abordarán cuestiones cruciales sobre la dimensión local del control de constitucionalidad como son las relativas a la operatividad del conflicto en defensa de la autonomía local, el control de constitucionalidad de las normas tributarias forales o la coordinación y garantía de la suficiencia financiera de la autonomía de las diputaciones provinciales.

Organizan: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Fundación Democracia y Gobierno Local

Más información: <https://www.gobiernolocal.org/jornada-la-dimension-local-del-control-de-constitucionalidad-un-tema-recurrente-y-dos-cuestiones-controvertidas19-de-mayo-de-2021-de-930-a-1430presencial-y-online/>

Madrid, septiembre 2021 - junio 2022

Máster en Derecho y Administración Local

El Máster en Derecho y Administración Local es un Título Propio de la Universidad Autónoma de Madrid, organizado desde el año 2004 por el Instituto de Derecho Local. El Máster tiene como finalidad acreditar un conocimiento teórico y práctico avanzado del Derecho y la Administración locales. El desarrollo del Máster tiene carácter semipresencial con el fin de facilitar su realización a distancia.

El programa académico del Máster se estructura en 14 módulos y un Trabajo de Final de Máster durante los cuales se abordan los principales problemas jurídicos a los que se enfrentan las entidades locales y los actores públicos y privados que se relacionan con ellas.

Organizan: Instituto de Derecho Local de la Universidad Autónoma de Madrid en colaboración con la Fundación Democracia y Gobierno Local

Más información: <https://www.idluam.org/blog/inscripcion-y-matricula-master-en-derecho-y-administracion-local/>

Madrid, 15 y 16 de junio de 2021

XI Congreso Nacional de Innovación y Servicios Públicos 2021

El CNIS constituye el principal encuentro a nivel nacional sobre administración electrónica, ya que reúne a los representantes de las distintas administraciones públicas, a las principales empresas del sector y a muy diversos expertos relacionados con la materia.

Organiza: Club de Innovación

Más información: <http://www.cnis.es/>



WEBS

<https://www.itcip.es/>

Instituto de Transferencia de Conocimiento en Innovación Pública (ITCIP)

Este Instituto surge con la misión de satisfacer necesidades de sus asociados, los innovadores públicos y las propias administraciones, posibilitando que encuentren el apoyo y las herramientas necesarias para afrontar los retos y las oportunidades que su función acarrea, nutriéndose del conocimiento colectivo, teniendo opciones de formación y aprendizaje basadas en el *expertise* y en la orientación práctica, y beneficiándose de acciones y herramientas que faciliten su desarrollo personal y profesional; todo ello de forma innovadora y gratificante, participativa (de los innovadores), compartida (entre administraciones) y colaborativa (con las empresas del sector).

El ITCIP recoge toda su oferta en cuatro líneas de acción, que recogen todos los enfoques desde los que se puede abordar la innovación en la gestión pública.



<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Objetivos de Desarrollo Sostenible

17 objetivos para transformar nuestro mundo.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendieran un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

En este sitio mostramos la información sobre cuáles son esos objetivos y los esfuerzos que la ONU y sus socios están llevando a cabo para construir un mundo mejor.



<https://www.alda-europe.eu/>

Asociación Europea para la Democracia Local (ALDA)

La Asociación Europea para la Democracia Local tiene como objetivo convertirse en una alianza global de autoridades locales y regionales y actores de la sociedad civil que trabajan juntos con un enfoque participativo para comunidades resilientes, inclusivas y sostenibles.

La ALDA es un actor clave en el campo de la democracia local, la ciudadanía activa y la cooperación entre las autoridades locales y la sociedad civil en Europa y sus alrededores, actuando principalmente a través de métodos participativos y cooperación descentralizada.



<https://innovadorescip.wordpress.com/>

Club de Innovadores Públicos

Desde el Club de innovadores Públicos (CIP) se pretende concienciar a l@s innovador@s públic@s -y a la sociedad- sobre la importancia de su papel en la mejora de nuestras administraciones.





Fundación
Democracia
y Gobierno Local

