



La nueva realidad de las Administraciones Públicas hace que se encuentren desde hace tiempo inmersas en un profundo proceso de transformación digital, en coherencia con los requerimientos propios de la sociedad tecnológica. En este sentido, cabe citar las ya superadas Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos y su desarrollo reglamentario parcial en la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes a través del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre.

Referencia obligada a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las cuales consagran el derecho de las personas a relacionarse por medios electrónicos con las administraciones públicas, simplificando el acceso a los mismos, reforzando el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en las administraciones públicas, proyectando la mejora la eficiencia de su gestión, potenciando y favoreciendo las relaciones de colaboración y cooperación entre ellas. Por último, como más reciente el 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.

Este avance, en consonancia con las nuevas posibilidades que nos ha abierto la era digital, mejorando la relación entre administración y administrado, está permitiendo conocer en tiempo real el estado de tramitación de un expediente administrativo sin necesidad de desplazarse a las oficinas administrativas municipales. Este avance no supone únicamente una notable transformación en los procedimientos de gestión o en la forma de relación con la ciudadanía, sino que tiene igualmente unas evidentes repercusiones en el empleo público y en la propia organización del trabajo, ofreciendo unas posibilidades de flexibilidad, de desarrollo de trabajo en remoto y de uso de herramientas informáticas colaborativas, inéditas en el pasado reciente.

Del mismo modo, dentro de las diferentes políticas de personal, cobraron protagonismo las medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar siendo hace tiempo un derecho consolidado, también a nivel europeo como se manifiesta en la Directiva más reciente 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En el ámbito del sector público destacar el artículo 14.j) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre ("A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral"); y ello con la finalidad no solo de mejorar las condiciones de trabajo sino también de contribuir a optimizar el clima laboral, impulsar la motivación, y consiguientemente los niveles de rendimiento, y coadyuvar a reducir el absentismo laboral.

La implementación de modalidades de prestación de servicios en régimen de teletrabajo se sitúa, precisamente, en el punto de intersección de los dos fenómenos expresados, dado que la continua innovación técnica permite utilizarlas como un mecanismo adicional de conciliación, sin perjuicio de la necesaria garantía de la actividad presencial cuando la naturaleza de los servicios prestados así lo exija.

Tampoco hay que olvidar otros beneficios como el de la movilidad y el medioambiental, tan presentes en la sociedad actual, reduciéndose el número de desplazamientos tradicionales, favoreciendo la reducción de accidentes en itinere

Lamentablemente, debemos remarcar que los beneficios que ha producido y sigue produciendo el teletrabajo durante la pandemia del COVID-19, sin contar con una regulación reglamentaria en la mayoría

de las Administraciones Públicas, ha sido de facto en su aplicación, lo que ha permitido el correcto funcionamiento de los servicios públicos, no paralizándose la actividad administrativa, aun a pesar de no haber tenido experiencias previas y haber contribuido al control de la pandemia.

Es fundamental su regulación a nivel reglamentario por cada administración pública. En el sector privado dicha regulación se ha llevado a cabo de forma extensa mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. En el ámbito de las Administraciones Públicas podemos encontrar el Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, impulsando una nueva forma de organización y estructuración del trabajo, incorporando el nuevo artículo 47 bis del TREBEP.

Por lo tanto, es ineludible abordar, con carácter inmediato, la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas y la adaptación de estas a la administración digital. En definitiva señala que la figura del teletrabajo, más allá de la urgente necesidad organizativa actual, 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, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una administración más abierta y participativa. Supone el fomento del 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. En lo referente al teletrabajo es necesario configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos.

El Ayuntamiento de Pozuelo debe establecer un marco regulador propio, que desarrolle la correcta aplicación del teletrabajo. Este marco regulatorio se completará con las normas que emanen de las CCAA en desarrollo de la legislación básica estatal. Hasta ahora sólo hemos tenido una aplicación unilateral de facto sin negociación, motivada por la urgencia de controlar la pandemia.

Por lo tanto, estando habilitados, jurídicamente, para desarrollar un reglamento de teletrabajo en nuestra organización, **la sección sindical UGT vuelve a reiterar su petición de iniciar negociaciones a la mayor brevedad, para el desarrollo y aplicación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus OO. AA, bajo un marco normativo propio.**

En Pozuelo de Alarcón a 6 de octubre de 2021

Miguel Ángel Rodríguez Artiel



Secretario General UGT Ayuntamiento Pozuelo de Alarcón

A/A Dña. Susana Pérez Quislan (Alcaldesa de Pozuelo de Alarcón)

A/A D: Eduardo Oria de Rueda Elorriaga (Titular del Área de Gobierno de Vicealcaldía)

A/A Dña. Ana María Rodríguez Morales (Concejal de RRHH y Régimen Interior)